



Organización
Internacional
del Trabajo

► Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

Actas 2025

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

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

► **Actas 2025**



Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

► Actas 2025

- Informe General
- Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países
- Presentación, discusión y aprobación





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

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

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

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

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

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

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

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

ISBN 978-92-2-042456-8 (impreso); ISBN 978-92-2-042457-5 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/GBIA8709>

Publicado también en francés: *Compte rendu des travaux 2025: Commission de l'application des normes de la*, ISBN 978-92-2-042454-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-042455-1 (web PDF) y en inglés: *Record of proceedings 2025: Conference Committee on the Application of Standards*, ISBN 978-92-2-042452-0 (print), ISBN 978-92-2-042453-7 (web PDF).

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

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

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



► Prefacio

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

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



► Índice

	Página
Prefacio	5
Actas núms. 4A y 4B	
Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones	
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	

Primera parte

Informe General	4A P.I/1
A. Introducción	4A P.I/3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	4A P.I/13
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución	4A P.I/35
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	4A P.I/40
E. Sesión especial relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús	4A P.I/44
F. Casos individuales	4A P.I/46
G. Adopción del informe y observaciones finales	4A P.I/72
Anexo I	4A P.I/80
Anexo II	4A P.I/95

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países	4B P.II/1
I. Discusión sobre el Estudio General <i>Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</i>	4B P.II/5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas	4B P.II/45
III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).	4B P.II/76



Página

IV. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023).....	4B P.II/92
V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	4B P.II/151
Afganistán (ratificación: 1969)	4B P.II/151
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4B P.II/151
Estado Plurinacional de Bolivia	4B P.II/157
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)	
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 2015).....	4B P.II/157
Burundi (ratificación: 1963).....	4B P.II/177
Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	4B P.II/177
Chad (ratificación: 2000)	4B P.II/191
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	4B P.II/191
Ecuador (ratificación: 1959).....	4B P.II/219
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	4B P.II/219
El Salvador (ratificación: 2006)	4B P.II/248
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	4B P.II/248
Eslovaquia (ratificación: 1997).....	4B P.II/280
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	4B P.II/280
Georgia (ratificación: 1999)	4B P.II/301
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	4B P.II/301
Ghana (ratificación: 1986).....	4B P.II/322
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	4B P.II/322
Guinea-Bissau (ratificación: 1977)	4B P.II/336
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	4B P.II/336



	Página
Honduras (ratificación: 1956)	4B P.II/355
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	4B P.II/355
Hungría (ratificación: 1957).....	4B P.II/382
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	4B P.II/382
República Islámica del Irán (ratificación: 1964).....	4B P.II/411
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4B P.II/411
Iraq (ratificación: 2018)	4B P.II/441
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	4B P.II/441
Kirguistán (ratificación: 2000)	4B P.II/459
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	4B P.II/459
Libia (ratificación: 1961).....	4B P.II/483
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4B P.II/483
Malasia (ratificación: 1961)	4B P.II/507
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	4B P.II/507
Nepal (ratificación: 1996).....	4B P.II/544
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	4B P.II/544
Nicaragua (ratificación: 2010)	4B P.II/567
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	4B P.II/567
Panamá (ratificación: 1970).....	4B P.II/571
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	4B P.II/571
República de Moldova (ratificación: 1996).....	4B P.II/606
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	4B P.II/606
Sri Lanka (ratificación: 2000).....	4B P.II/625
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	4B P.II/625
Uzbekistán (ratificación: 2019).....	4B P.II/647
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	4B P.II/647



Página

Zambia (ratificación: 1964).....	4B P.II/672
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4B P.II/672

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2024 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 12 de junio de 2025) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	4B P.II/701
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 12 de junio de 2025) (artículo 22 de la Constitución).....	4B P.II/704

Actas núm. 4C

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación de Normas	4C/3
Quejas presentadas en virtud del artículo 26 a la Conferencia	4C/15



► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Informe General





► **Actas**

4A

Primera Parte

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 13 de junio de 2025

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte

Informe General

Índice



	Página
A. Introducción	3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	13
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución.....	35
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	40
E. Sesión especial relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús	44
F. Casos individuales.....	46
G. Adopción del Informe y observaciones finales	72
Anexo I	80
Anexo II	95

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto IV del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión **161** miembros (**145** miembros gubernamentales, **8** miembros empleadores y **8** miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión, **8** miembros gubernamentales adjuntos, **74** miembros empleadores adjuntos y **263** miembros trabajadores adjuntos. Además, **70** organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente:	Sr. Belgacem Tabai (miembro gubernamental, Argelia)
Vicepresidentes:	Sr. Kaizer Moyane (miembro empleador, Sudáfrica) y Sr. Tjalling Postma (miembro trabajador, Países Bajos)
Ponente:	Sr. Marcelo Tapia (miembro gubernamental, Chile)
3. La Comisión celebró **23** sesiones.
4. De conformidad con su mandato, la Comisión consideró la información reflejada en el Informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones¹ en relación a: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia. La Comisión también examinó la información escrita proporcionada por los Gobiernos. Finalmente, la Comisión examinó el Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), que fue presentado en la 353.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, con la solicitud de que se remitiera a la Comisión de la Conferencia².

¹ Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo - Parte A: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#); y Parte B: [Estudio General, Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales](#).

² Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, CEACR/15/2024.



Sesión de apertura

5. **Presidente:** Es un gran honor y un privilegio para mí y para mi país, Argelia, que se nos haya confiado la responsabilidad de presidir los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas durante esta reunión de la Conferencia. Espero con interés trabajar con todos ustedes con un espíritu de diálogo constructivo y respeto mutuo para llevar a buen término nuestros trabajos.
6. Quisiera felicitar a los dos Vicepresidentes, el Sr. Kaiser Moyane y el Sr. Tjalling Postma, así como al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, por su elección para la Mesa de la Comisión. Espero con interés trabajar en estrecha colaboración con ustedes durante las dos próximas semanas. Cuento con su experiencia, cooperación y sabios consejos para ayudarme a dirigir los trabajos de esta Comisión y velar por que podamos llevar a buen término todas las tareas que figuran en el orden del día. También quisiera rendir homenaje al Sr. Marc Leemans, Vicepresidente en reuniones anteriores, que este año no puede estar con nosotros debido a circunstancias imprevistas, y expresarle nuestro profundo agradecimiento y respeto, así como nuestro apoyo.
7. La Comisión siempre ha sido la piedra angular del sistema de control regular de la OIT. Es el marco tripartito más importante a través del cual, desde 1926, la Organización trabaja para que se apliquen los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo. Las conclusiones adoptadas por esta importante Comisión, sobre la base de un examen técnico e imparcial realizado por la Comisión de Expertos, son herramientas esenciales para ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones en relación con esas normas.
8. En este contexto, quisiera recordar la experiencia positiva de mi país con los órganos de control de la OIT. El Gobierno argelino interactúa con estos órganos de manera continua, presentando memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, que son examinadas por la Comisión de Expertos en el marco de la evaluación de la conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Como resultado positivo de esta cooperación constructiva y habida cuenta de las observaciones de la Comisión de Expertos, Argelia ha emprendido reformas legislativas destinadas a armonizar su legislación nacional con esas normas, demostrando así su voluntad de respetar y promover los derechos de los trabajadores y adoptando las medidas correctivas necesarias para subsanar cualquier laguna en la aplicación de los convenios internacionales ratificados.
9. Quiero subrayar una vez más que el Informe de la Comisión de Expertos constituye una base sólida para nuestros debates. Aprovecho esta oportunidad para dar la bienvenida a la Jueza Dixon-Caton, Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, que se dirigirá a la Comisión dentro de unos momentos. También me complace dar la bienvenida al Juez Alain Lacabarats, Presidente electo de la Comisión de Expertos para el periodo 2025-2027, que se dirigirá a nuestra Comisión el martes para responder a las preguntas planteadas durante la discusión general. A través de estas reuniones, seguimos reforzando los vínculos y el diálogo entre nuestras dos Comisiones. También saludo la presencia del Sr. Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, que nos presentará una actualización sobre la labor de este importante órgano del sistema de control de la OIT.
10. Los trabajos de nuestra Comisión comenzarán con las declaraciones de apertura de los dos Vicepresidentes, seguidas de una declaración de la representante del Secretario General, que proporcionará a la Comisión información general. A continuación, se realizará la discusión sobre los métodos de trabajo de la Comisión y se adoptará el documento D.1. También se procederá a la adopción de la lista de casos individuales con el documento D.2.



11. A partir de mañana por la mañana, nuestra Comisión celebrará una discusión general en la que se abordarán, entre otras cosas, las cuestiones planteadas en el Informe General de la Comisión de Expertos. Tras la discusión general, la Comisión debatirá el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, en el que se examina la aplicación, en la legislación y la práctica, por los Estados Miembros de la OIT de convenios y recomendaciones en ese ámbito. Los animo encarecidamente a participar activamente en estos debates y estoy convencido de que, durante las dos semanas que durará la Conferencia, la Comisión podrá responder a las elevadas expectativas de los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo constructivo.
12. Quisiera expresar mi especial agradecimiento a los representantes gubernamentales que coordinan la labor de los grupos regionales en esta Comisión. Su contribución y cooperación serán esenciales para garantizar la plena participación de todos los Gobiernos. Quisiera señalar que, salvo que se indique lo contrario, todas las declaraciones formuladas por miembros gubernamentales en nombre de grupos regionales u organizaciones intergubernamentales se considerarán formuladas en nombre de todos los Gobiernos miembros del grupo u organización en cuestión que son miembros de la OIT y participan en esta reunión de la Conferencia.
13. **Miembros empleadores:** Quisiera agradecer a mi Grupo que me haya confiado una vez más la función de Vicepresidente en esta prestigiosa Comisión. Asimismo, deseo expresar mi sincero agradecimiento por la colaboración que, como miembros empleadores, hemos mantenido con el anterior Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans, y nos gustaría desearle ánimo a él y a su familia en estos momentos difíciles.
14. Nos reunimos este año en un contexto aún más desafiante que en años anteriores. El panorama geopolítico se ha vuelto cada vez más volátil y el nivel de incertidumbre e imprevisibilidad al que se enfrenta el mundo sigue creciendo, lo cual tiene profundos efectos en nuestra labor y en la cooperación internacional. Los conflictos están exacerbando los problemas humanitarios, con consecuencias de gran alcance en todas las regiones de la OIT. Hay numerosos conflictos en el mundo, tanto activos como latentes. Es vital que seamos conscientes de que nuestros debates se desarrollan en este contexto más amplio. En todas las regiones se está produciendo una preocupante erosión de las instituciones democráticas, el espacio cívico y las libertades fundamentales. Mientras tanto, nos preocupa el creciente número de Gobiernos que obstruyen el diálogo social, el Estado de derecho y el respeto de los compromisos internacionales, incluidos los relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El crecimiento y la prosperidad del mundo dependen en gran medida del comercio internacional. Sin embargo, las continuas tensiones comerciales han frenado el crecimiento y pueden detener la creación de empleo.
15. Naturalmente, todo esto tiene implicaciones para la aplicación y el control de las normas de la OIT. Habida cuenta de la misión y el impacto de la OIT en la promoción de la justicia social en aras de una paz duradera, debe prestarse mayor atención a la realidad sobre el terreno. Hoy es evidente que algunos Estados Miembros están perdiendo la fe y la confianza en el sistema multilateral. Tenemos que restablecerlas garantizando que nuestro trabajo sea significativo y logre resultados de gran repercusión.
16. En cuanto al papel de la OIT, los miembros empleadores acogen con satisfacción y alientan su respuesta ante este inestable telón de fondo. Sin embargo, insistimos en que la labor de la Organización debe ceñirse a su mandato fundamental. La contribución clave y la ventaja comparativa de la OIT residen en su estructura tripartita, que fomenta el diálogo y la participación activa de los Gobiernos y los interlocutores sociales, y en su enfoque holístico,



que parte de sistemas normativos y no normativos y de su experiencia técnica. La situación de la OIT es la más adecuada para aportar mejoras y soluciones concretas y cuantificables al mundo del trabajo, que proporcionen estabilidad y continuidad en el contexto mundial.

17. Esta Comisión es ilustrativa del papel eficaz de la OIT, dado que ha funcionado como piedra angular de la Organización. Se trata de una Comisión antigua que examina casos individuales muy preocupantes en un marco tripartito y de diálogo social. Es importante que la OIT muestre su relevancia, valor y credibilidad dentro del sistema multilateral a través de resultados significativos, efectivos y prácticos y de discusiones tripartitas pertinentes. Los miembros empleadores consideran que la clave de este empeño es el notable papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los Estados Miembros y su valor en la estructura tripartita. El sistema tripartito es crucial para traducir las decisiones y conclusiones adoptadas por la Comisión en acciones con un impacto duradero sobre el terreno.
18. El sistema de las Naciones Unidas está experimentando presiones, en particular financieras, y la OIT no es una excepción. La disminución de los recursos afecta directamente a la forma en que la OIT debe priorizar sus iniciativas, prestar sus servicios en la práctica y medir su impacto. Los miembros empleadores instan a la OIT a priorizar la acción en los ámbitos donde más se necesita y a garantizar que la asistencia técnica, la investigación y la aplicación se ajusten a las necesidades y prioridades de los Estados Miembros. Dados los limitados recursos financieros, es imprescindible ser eficiente, eficaz e ingenioso.
19. En el contexto actual, las normas de la OIT y el sistema de control siguen siendo un rasgo definitorio de nuestra Organización. Los valores internacionales y la promoción del trabajo decente, que son los cimientos de la OIT, son tan pertinentes hoy como lo eran en el momento de su creación. Sin embargo, hay cuestiones importantes que debemos abordar para reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. ¿Cómo puede mejorarse el sistema de control para que sea más eficaz, eficiente y receptivo a los retos actuales? Creemos que su forma actual, aunque sigue siendo válida, puede reforzarse o mejorarse aún más simplificando su complejidad, aumentando su eficacia y adaptándola mejor a las realidades nacionales.
20. Los miembros empleadores también opinan que es esencial que reflexionemos juntos en un entorno tripartito sobre la manera de reforzar la eficacia y la credibilidad de nuestro sistema de control. La racionalización de la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT es un paso encomiable y necesario, que puede contribuir a mejorar la eficiencia y reducir la carga de los Estados Miembros. Sin embargo, también plantea otras cuestiones. ¿Será suficiente la racionalización de la presentación de memorias para garantizar un impacto relevante sobre el terreno? ¿Qué más puede hacerse para abordar los retos más profundos a los que se enfrenta el sistema? Debemos seguir explorando juntos estas cuestiones de forma abierta y constructiva.
21. Otro ámbito que es preciso considerar es la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) con respecto a si el derecho de huelga está contemplado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que aún no se ha emitido. Los miembros empleadores sostienen que la resolución interna de este asunto habría proporcionado una solución más eficaz y rápida, y recuerdan a la Comisión que, independientemente de cuál sea la opinión consultiva de la CIJ, seguirá siendo necesario entablar una discusión tripartita adecuada sobre este asunto en la Conferencia. Hasta que eso tenga lugar y en consonancia con declaraciones anteriores, los miembros empleadores seguirán manteniendo el acuerdo de 2015, según el cual las conclusiones sobre los casos individuales relativos al Convenio núm. 87 no comprenderán ninguna cuestión relacionada con el derecho de huelga.



22. A modo de conclusión, el marco tripartito único de la OIT es un activo fundamental, que debe preservarse y utilizarse para superar los retos actuales. Es esencial que colaboremos para reforzar la cooperación multilateral y garantizar que nuestras normas sigan siendo relevantes y significativas para trabajadores, empleadores y Gobiernos.
23. Los miembros empleadores se comprometen a participar en las discusiones de este año con un espíritu constructivo, con el objetivo de lograr resultados equilibrados y de gran repercusión, que refuercen la credibilidad y la eficacia del sistema de control de las normas de la OIT. Si bien hay diferencias de opinión en torno a cuestiones sustantivas entre los Miembros de la OIT en el seno de la Comisión y entre esta Comisión y la Comisión de Expertos, confiamos en que estas seguirán expresándose desde el respeto mutuo y la comprensión y con un propósito común. Solicitamos que los demás órganos de control de la OIT, la Oficina, al prestar su asistencia técnica, y los Miembros de la OIT tengan plenamente en cuenta las opiniones que se pongan de manifiesto en la Comisión y en las conclusiones, junto con todas las demás iniciativas y discusiones de la OIT en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nos alegra la perspectiva de estas dos semanas de debates productivos y la finalización de los trabajos de nuestra Comisión, cuyos resultados confiamos en que permitan a los Estados Miembros y los mandantes obtener orientaciones prácticas e ideas para estos tiempos difíciles e impredecibles.
24. **Miembros trabajadores:** Permítanme comenzar agradeciéndoles la confianza que han depositado en mí al haberme encomendado la función de portavoz durante esta sesión de la Conferencia. Es un honor, aunque también una responsabilidad, que asumo con modestia y determinación. Quisiera también rendir tributo al Sr. Marc Leemans, que ha sido Presidente de nuestro Grupo y Vicepresidente de la Comisión durante los últimos años y por quien siento un enorme respeto. Lamentablemente, Marc no podrá acompañarnos este año, y todos los miembros de nuestro Grupo le transmitimos nuestra solidaridad.
25. El mundo está entrando de nuevo en un periodo de turbulencias e incertidumbre, que nuestro Director General ha calificado acertadamente en su último informe como una época de descontento. Esta Conferencia comienza en un momento en que el mundo sigue experimentando profundos cambios y se enfrenta a cuestiones fundamentales. Estos interrogantes se ven alimentados por la magnitud de las crisis que están afectando a los pueblos de todo el mundo. El conflicto de Gaza está matando, mutilando y desplazando a miles y miles de personas, y provocando una catástrofe humanitaria sin precedentes en este territorio. La guerra en Ucrania se ha cobrado muchas víctimas y amenaza la paz en Europa y la subsistencia en todo el mundo. Los conflictos en la República Democrática del Congo y el Sudán tienen consecuencias desastrosas para poblaciones lejanas y cercanas. La lista continúa con la violencia persistente en Myanmar, los nuevos enfrentamientos armados que han surgido entre la India y el Pakistán, y muchos otros.
26. De Norte a Sur —Américas, África, Europa, Asia y Oriente Medio—, el auge de las políticas autoritarias está socavando pilares esenciales del sistema democrático en el que se basa la protección de los trabajadores, pasando por alto compromisos internacionales de larga data. Los crecientes ataques antisindicales y las políticas excluyentes están generando un clima de hostilidad hacia el trabajo organizado. Nos solidarizamos con todos los trabajadores que son objeto de ataques y, en particular, con nuestros compañeros de Panamá, la Argentina y los Estados Unidos de América. La financiación de la economía militar también amenaza la sostenibilidad de la protección social, los servicios públicos y los esfuerzos para financiar el desarrollo en general, incluso a través del apoyo y la asistencia técnica de la OIT.



27. El orden mundial y sus mecanismos y estructuras, en los términos en que los hemos conocido tras la Primera y la Segunda Guerras Mundiales, se han puesto en tela de juicio. Es el caso, en particular, del multilateralismo, que está siendo seriamente cuestionado. Desde hace varios años oímos que el sistema está en crisis, que debe transformarse y evolucionar. Lo que parecía un debate más bien teórico ha dado un giro muy concreto en los últimos meses. Nuestra Organización no es una excepción a esta evolución. De repente, se han puesto sobre la mesa, y con más énfasis que antes, algunas cuestiones existenciales: ¿para qué sirve nuestra Organización?, ¿cuáles son sus objetivos?, ¿cómo puede alcanzarlos?, ¿seguimos siendo relevantes?
28. Los miembros trabajadores siempre han tenido una orientación clara sobre este tema. Frente al devastador azote de la guerra sobre las personas y las comunidades, nuestros predecesores tenían claro que la paz duradera solo puede alcanzarse mediante la protección de los derechos de los trabajadores y la preservación de sus libertades para hacer realidad sus aspiraciones espirituales y materiales en el contexto de la justicia social y sobre la base de un Estado de derecho internacional; de ahí que nuestro sistema tripartito y nuestro mandato normativo sean únicos y estén interrelacionados.
29. A nuestro alrededor, vemos los devastadores estragos de la guerra, las dificultades económicas, los desplazamientos provocados por el cambio climático y los avances tecnológicos, así como la ansiedad que todo ello provoca. No cabe duda de que el enfoque de la justicia social basado en el derecho internacional y el diálogo social sigue siendo pertinente y una condición para lograr la paz, la armonía y la prosperidad mundiales y nacionales. Esto es lo que defienden nuestra Organización y nuestra Comisión. Al mismo tiempo, es mucho lo que puede hacerse para mejorar la pertinencia, las sinergias y la eficacia de nuestra Organización.
30. Los debates que tienen lugar en esta Comisión y la oportunidad de introspección que brindan son una de esas formas de hacer realidad esta pertinencia y mejora continuas. El mandato normativo de nuestra Organización permite a nuestra Comisión complementar a los demás órganos de control de la OIT con miras a dar respuesta a las necesidades de todos los mandantes, de manera integrada y continua. Confiamos en poder seguir debatiendo sobre el modo de mejorar esta complementariedad y el impacto de la aplicación de las normas, en lugar de intentar controlar o limitar el funcionamiento de otros órganos de control.
31. Tendremos la oportunidad de debatir sobre casos individuales, y es nuestro deber adoptar las conclusiones correspondientes que sean más adecuadas. Nuestra obligación es tener presente que, en última instancia, lo que nos esforzamos por hacer en esta Comisión debe repercutir positivamente en la vida de los trabajadores. No se trata de un ejercicio teórico o de una formalidad. Promover el respeto de las normas es una forma de alcanzar la paz social. Sin esta última, no puede haber desarrollo ni prosperidad real. Esperamos que estas dos semanas sean eficaces y productivas.
32. Antes de terminar, tengo una respuesta al punto planteado por los miembros empleadores sobre el conflicto con respecto al derecho de huelga. Como hemos dicho en repetidas ocasiones, el asunto está pendiente ante la CIJ y no tiene sentido seguir planteándolo. Una vez que la CIJ haya emitido su opinión consultiva, será responsabilidad del Consejo de Administración, que remitió el asunto a la CIJ, extraer las conclusiones pertinentes y decidir las medidas de seguimiento apropiadas. Desde 2015, nuestra Comisión ha encontrado la manera de funcionar y cumplir su mandato, y a este respecto, tomamos nota de los comentarios de los miembros empleadores. La remisión de la cuestión sobre el derecho de huelga por parte del Consejo de Administración de la OIT a la CIJ no ha cambiado ni debería cambiar nada en nuestro funcionamiento actual.



Trabajos de la Comisión

33. En su sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos³.
34. En el curso de la sesión de apertura, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión (documento D.2)⁴.
35. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión prosiguió sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones, y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la primera parte del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de esta parte del presente Informe (primera parte) se presenta un resumen de la discusión general.
36. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. Esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección C de la primera parte del presente Informe.
37. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la primera parte del presente Informe. En la sección II de la segunda parte del presente Informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.
38. La Comisión también examinó el informe del CEART, que fue presentado en la 353.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, con la solicitud de que se remitiera a la Comisión de la Conferencia. El registro de dicha discusión figura en la sección III de la segunda parte del presente Informe.
39. La Comisión también celebró una sesión especial con el propósito de discutir la aplicación del Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte de Belarús, tal como se decidió en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁵, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia de estos convenios por el Gobierno de Belarús. El acta de esta discusión y la documentación relacionada se recogen en la tercera parte de este Informe. Las conclusiones se reflejan en la sección IV de la segunda parte de este Informe.
40. La Comisión examinó a continuación 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los Gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a los informes de

³ Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, [CAN/D.1](#) (anexo 1).

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, Comisión de Aplicación de Normas, [CAN/D.2](#).

⁵ [Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús](#), 111.^a reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2023.



otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los Gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. La información presentada por los Gobiernos y los debates realizados durante el examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte del presente Informe. Las conclusiones adoptadas por la Comisión figuran en la sección F de la primera parte del presente Informe.

41. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección G de la primera parte del presente Informe.

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

42. **Presidente:** Uno de los retos importantes a los que tendrá que hacer frente nuestra Comisión este año, una vez más, será llevar a cabo su crucial labor en un plazo de tiempo muy ajustado, lo que me lleva a plantearme la cuestión de cómo gestionar mejor nuestro tiempo. Para lograrlo, debemos atenernos a nuestro programa de trabajo y aplicar estrictamente las medidas descritas en el documento D.1, en particular en lo que se refiere a la gestión del tiempo. Permítanme destacar algunas medidas clave a este respecto. En primer lugar, se aplicará el tiempo máximo de uso de la palabra durante la discusión general, la discusión del Estudio General y el examen de los casos individuales. Tengo la intención de aplicar estos límites de manera muy estricta y cuento con su apoyo y comprensión. Los detalles sobre los tiempos máximos de intervención figuran en la sección IX del documento D.1, que también está disponible en la página web de la Comisión. Durante las intervenciones, aparecerá en las pantallas el tiempo restante con el que cuentan los oradores. Una vez agotado el tiempo máximo de intervención, la indicación de tiempo se volverá roja en la pantalla y no me quedará más remedio que interrumpir al orador. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores que se hayan inscrito. En caso necesario, recurriré a la posibilidad de decidir, en consulta con la Mesa de la Comisión, que se reduzca el tiempo máximo de intervención, por ejemplo, cuando la lista de oradores sea muy larga. Si corresponde tomar tal decisión, se informará a la Comisión y la secretaría tratará, en la medida de lo posible, de informar a los delegados inscritos en la lista de oradores, para que puedan adaptar el texto, más concretamente, acortar sus intervenciones en función del tiempo que finalmente se les asigne. Los oradores que no se hayan inscrito previamente solo podrán tomar la palabra si el tiempo lo permite.
43. A continuación, paso a referirme a la inscripción o el registro en la lista de oradores. Para permitir una gestión eficaz del tiempo, se ruega a los delegados que se inscriban en la lista de oradores lo antes posible. Como se indica en el documento D.1, se mantiene la práctica de establecer la lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión del programa de trabajo de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su registro en la lista de oradores rellenando el formulario correspondiente, que está disponible en la página web de la Comisión, y enviando dicho formulario por correo electrónico a can@ilo.org. Además, de acuerdo con la práctica de la Comisión, se podrá añadir a observadores en la lista de oradores previa aprobación de la Mesa de la Comisión. La lista de oradores podrá verse en las pantallas de las dos salas en cada sesión de la Comisión. Se indicará claramente el número de oradores inscritos para hacer uso de la palabra. Asimismo, siempre que sea posible, se fomentarán las intervenciones en nombre de un grupo en lugar de las declaraciones o intervenciones individuales.



44. Permítanme ahora hacer referencia a las actas literales de las sesiones. Los debates de la Comisión se presentarán en forma de transcripciones literales. Cada intervención se recogerá *in extenso* en la lengua de trabajo en la que se haya pronunciado o, en su defecto, en el idioma que haya escogido el Gobierno entre español, francés o inglés. Los proyectos de actas literales (*verbatim*) estarán disponibles en línea en la página web específica de la Comisión.
45. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones antes de su aprobación por la Comisión. Anunciaré claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas a los proyectos de actas. Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por correo electrónico, destacándolas con la función de control de cambios. Para poder usar esta función, se invita a los delegados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal enviando un correo electrónico. Asimismo, para evitar retrasos en la elaboración del Informe de la Comisión, no se aceptarán enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados.
46. Por último, de conformidad con la sección X del documento D.1, los delegados tienen la obligación de ceñirse ante la Conferencia al lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión y se evitará toda referencia a cuestiones ajenas. Es responsabilidad mía como Presidente de esta Comisión velar por el respeto de las reglas de decoro. No está permitido filmar durante las sesiones de la Comisión y los delegados no pueden tomar fotos de delegaciones que no sean la suya. Tampoco está permitido enviar tuits en directo durante las sesiones.
47. Para concluir, permítanme subrayar que, si bien los retos a los que nos enfrentamos son notables, confío en que podamos contar con nuestra sabiduría y experiencia colectivas, así como con la de nuestra entregada secretaría, para garantizar el éxito de esta Comisión.
48. **Miembros trabajadores:** Nuestros métodos de trabajo como Comisión han evolucionado, y parece que estamos alcanzando gradual y progresivamente la estabilidad, la coherencia, la eficiencia y la eficacia necesarias para cumplir nuestro mandato. El documento D.1 es el resultado de las consultas tripartitas informales que tienen lugar cada año antes de la Conferencia. Estas consultas brindan una oportunidad para que los tres grupos, con el respaldo de la Oficina, alcancen un acuerdo sobre los métodos de trabajo de nuestra Comisión. Al menos desde 2015, y en particular desde la crisis causada por la COVID-19, nuestra Comisión ha mostrado una gran adaptabilidad que le ha permitido seguir realizando su labor con gran eficiencia. A nuestro juicio, esto puede atribuirse a nuestra inversión mutua para hacer realidad el mandato de nuestra Comisión, apoyada por el enfoque constructivo del diálogo de buena fe que nos permite superar los retos que se plantean. Por consiguiente, es importante que todos los miembros de nuestros respectivos grupos se comprometan con lo que hemos acordado como métodos de trabajo, para que la Comisión pueda funcionar con normalidad y de manera oportuna.
49. Al mismo tiempo, nuestros métodos de trabajo tienen una flexibilidad inherente, especialmente en relación con la gestión del tiempo, y estamos convencidos de que nos permitirán resolver de una manera humana cualquier situación inusual. Es una tradición para nuestra Comisión evaluar constantemente sus métodos de trabajo, y no fracasaremos en nuestro empeño, siempre con un espíritu constructivo y teniendo presente el importante mandato de nuestra Comisión y su continua pertinencia para la Conferencia. Confiamos en que, conjuntamente con el Presidente de nuestra Comisión, realizaremos nuestra labor en este espíritu. Pueden contar con nuestra plena cooperación.



50. Al adoptar la lista definitiva de casos, siempre es importante recordar que la selección de casos se basa en el Informe de la Comisión de Expertos. Agradecemos a la Comisión de Expertos su profesionalismo e independencia en el cumplimiento de su mandato. Encomiamos su imparcialidad y respetamos su autonomía en el sistema de control. Su papel nos permite evaluar la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros en la legislación y en la práctica, y formular recomendaciones para abordar cualquier fracaso, ya sea a causa de la inadecuación de las capacidades o de esfuerzos deliberados por socavar la protección prevista en estos convenios.
51. Los casos que figuran en la lista definitiva que examinará nuestra Comisión son casos en los que tendremos la oportunidad de entablar un diálogo constructivo con miras a contribuir a la resolución de las dificultades que surjan a este respecto. La selección de estos casos es el resultado de una negociación entre el portavoz de los empleadores y el portavoz de los trabajadores, orientada por los criterios de selección que se establecen en el párrafo 26 del documento D.1. Al elaborar una lista de casos, deberíamos guiarnos, ante todo y fundamentalmente, por el fondo de un caso. No estamos motivados por las consideraciones políticas o estratégicas, ya que esto conduciría a que nuestra Comisión perdiera el rumbo y el sentido y no se centrara en aquello que quiere lograr. Debemos evitar el riesgo de causar que nuestra Comisión pierda de vista sus objetivos, que se basan en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, a las que se adhieren todos los mandantes de la Organización.
52. Como venimos diciendo desde hace tiempo, figurar en la lista de casos sometidos para su examen por nuestra Comisión no es un castigo. Entenderlo así es totalmente contraproducente. Les instamos a que lo consideren un complemento y una extensión de la orientación que reciben de la Comisión de Expertos, lo que les permite cumplir mejor las obligaciones que han asumido voluntariamente, potenciar el desarrollo económico de sus países, y tener un impacto positivo en el mismo, a través de leyes laborales adecuadas y protectoras. Los Estados Miembros colaboran estrechamente con la OIT para hacer realidad este impacto positivo en el desarrollo nacional.
53. Además, en el mismo espíritu, está en consonancia con el carácter tripartito único de la OIT que los Estados Miembros den cabida a que los interlocutores sociales expresen sus preocupaciones, especialmente aquellos que son víctimas, o cuyos miembros son víctimas, de infracciones de los convenios internacionales del trabajo. Estas víctimas son fundamentalmente los trabajadores, que abrigan la esperanza de que la OIT podrá ayudarles a hallar soluciones a las dificultades que encaran, y el examen de un caso por nuestra Comisión materializa esta esperanza.
54. Para concluir, quisiéramos poner de relieve que, para muchos trabajadores, la crisis mundial actual no plantea retos económicos o sociales solo para ellos, sino también para las libertades y los derechos por los que tanto han luchado y que son protegidos por los convenios de la OIT, que han sido retirados o que corren el peligro de serlo. Quisiéramos mencionar la horrible situación de los trabajadores en Haití a este respecto, y el colapso del diálogo social eficaz en la India. En el mismo sentido, también debemos destacar la situación de los trabajadores en Madagascar, Filipinas, Turkmenistán, Nigeria, Eswatini y Azerbaiyán. Nuestro Grupo expresa su total solidaridad con todos los trabajadores que sufren las consecuencias del incumplimiento de los convenios internacionales del trabajo.
55. También queremos expresar nuestro agradecimiento a todos los Gobiernos que proporcionaron información adicional tras la publicación de la lista preliminar, y les instamos a que sigan realizando un seguimiento con la Oficina para obtener toda la asistencia técnica necesaria a fin de colmar las lagunas en la aplicación.



56. Por último, en nombre de los miembros trabajadores, queremos agradecerle sinceramente a la Sra. Karen Curtis por su incansable dedicación al funcionamiento y al éxito de esta Comisión, y esperamos tener la oportunidad de darle gracias en persona.
57. **Miembros empleadores:** No repetiré las palabras de los miembros trabajadores, con las que estoy de acuerdo, especialmente en lo que se refiere a nuestros métodos de trabajo, que son producto de un continuo proceso de perfeccionamiento entre nuestros grupos y la Oficina. Los miembros empleadores, y yo personalmente, también nos comprometemos a trabajar con usted, Presidente, de manera eficiente con el fin de optimizar el tiempo disponible.
58. En cuanto a la lista de casos que hemos acordado, subrayamos que es producto del consenso alcanzado en la medida de lo posible entre los grupos a partir de las observaciones de fondo de la Comisión de Expertos. Nosotros, al igual que los miembros trabajadores, creemos que esto debe considerarse como una oportunidad para mejorar en el cumplimiento de nuestras obligaciones y aprender unos de otros. Creemos que este es el propósito de estas discusiones en la que los miembros gubernamentales se preocupan por compartir experiencias. También nos gustaría dar las gracias a los miembros gubernamentales que ya han presentado información, que ayudará a esta Comisión a seguir reflexionando sobre la situación en sus países y que, en su momento, podrá reflejarse en sus respectivas conclusiones. En este sentido, esperamos con interés alcanzar fructíferos compromisos con los miembros gubernamentales interesados, así como entre todos los colegas presentes en esta sala.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General⁶

59. En mi calidad de representante del Secretario General ante la presente Comisión, tengo el privilegio de dirigir la secretaría de la misma, que presta la asistencia necesaria para el eficaz funcionamiento de sus trabajos. Permítanme, ante todo, unirme junto con toda la Secretaría, a los mensajes de solidaridad que se han expresado hacia el Sr. Marc Leemans y su familia.
60. Permítanme, de entrada, dar la bienvenida a la Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, la Jueza Graciela Dixon-Caton, quien se dirigirá a su Comisión esta mañana para presentar el Informe de la Comisión de Expertos. Le agradezco su importante contribución al funcionamiento de la Comisión de Expertos y el diálogo constructivo que ha sabido mantener con esta Comisión a lo largo de sus dos mandatos como Presidenta de la Comisión de Expertos.
61. También deseo dar la bienvenida al Presidente de la Comisión de Expertos recién elegido, el Juez Alain Lacabarats, quien se dirigirá a la Comisión al final de la discusión general en relación con las cuestiones que requieren respuesta.
62. Finalmente, quisiera volver a dar la bienvenida este año al Profesor Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, quien presentará a la Comisión el informe anual de dicho Comité.
63. Es costumbre que comience mi intervención recordando el mandato constitucional de esta Comisión y las normas que rigen su labor, y que continúe con un rápido repaso de las principales novedades relativas a la labor normativa de la OIT desde la última reunión de esta Comisión. Este año no voy a romper con esta tradición.

⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.3](#).



64. Respecto de su mandato constitucional, esta Comisión es un órgano permanente de la Conferencia que, desde su creación en 1926, se reúne cada vez que lo hace la Conferencia. Esta Comisión tiene por mandato examinar y señalar a la atención del pleno de la Conferencia las medidas que los Miembros adoptan para cumplir la obligación de comunicar la información y las memorias solicitadas en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT, y la de dar efecto a las disposiciones de los convenios en los que son parte.
65. Este año, la Comisión procederá a examinar el Informe que la Comisión de Expertos elaboró en su 96.^a reunión (noviembre-diciembre de 2024), además del Estudio General de la Comisión de Expertos que se titula *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. En dicho Estudio General se examina la aplicación de cuatro convenios y de dos recomendaciones en el ámbito de la protección contra los riesgos profesionales en los Estados Miembros que han ratificado dichos convenios y en aquellos que no los han ratificado.
66. La Comisión también tiene ante sí este año el informe de la CEART, elaborado conjuntamente por la OIT y la UNESCO en 1967 tras la adopción, en 1966, de una recomendación relativa a la situación del personal docente. Este Comité Mixto se reúne cada tres años para formular recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO.
67. En el cumplimiento de su mandato, esta Comisión trabaja para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo mediante el diálogo social. Esta Comisión es el único órgano de control tripartito permanente del sistema de las Naciones Unidas; a la hora de controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, no da solo voz a los Gobiernos, sino también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Con motivo de su centenario, que se celebrará durante la próxima reunión de la Conferencia en 2026, esta Comisión podrá destacar el impacto y el alcance de su labor desde su creación, lo que demuestra la continua pertinencia de la agenda normativa de la OIT a la hora de proteger no solo los derechos de las personas, sino también la gobernanza democrática en el mundo del trabajo, en particular mediante el diálogo social.
68. Respecto a la labor de la Comisión, todas las medidas que les permitirán a ustedes cumplir las obligaciones constitucionales de dicha Comisión se detallan en el documento D.1. Esas medidas reflejan los resultados de la 19.^a ronda de consultas tripartitas informales celebrada en abril de 2025 sobre los métodos de trabajo de la Comisión. Con el correr de los años, estas consultas tripartitas informales han permitido introducir numerosas mejoras en los métodos de trabajo de la Comisión, que se detallan en la página web de la Comisión.
69. Me complace informar a los delegados gubernamentales de que, este año nuevamente, la adopción de la lista definitiva de casos individuales que la Comisión deberá examinar tendrá lugar en esta sesión inaugural. Ello ayudará a buen seguro a preparar el examen de los 24 casos individuales.
70. Con esto concluye la primera parte de mi intervención, y les ruego tomen nota de que el Informe de la Comisión se presentará para su adopción en la sesión plenaria de la Conferencia, el viernes 13 de junio.
71. En la segunda parte de mi intervención les voy a informar brevemente de varios hechos notables que han acontecido a lo largo del presente año.
72. En primer lugar, respecto a las nuevas ratificaciones de normas internacionales del trabajo, tengo el placer de comunicarles que desde la última reunión de esta Comisión, en junio de 2024, se han registrado 44 nuevas ratificaciones, lo cual viene a confirmar la adhesión continua de los Estados Miembros a un sistema multilateral que se apoya en reglas comunes para hacer



realidad la justicia social. De estas ratificaciones, 14 corresponden a instrumentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y en particular a dos convenios fundamentales: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que ha sido objeto de 2 nuevas ratificaciones y hoy suma un total de 83, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que acaba de recibir 6 nuevas ratificaciones y suma un total de 69. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) ha sido objeto de una nueva ratificación, de forma que hoy suma 61.

73. Con una nota menos positiva, les comunico que en los 12 últimos meses no se ha ratificado ningún convenio fundamental «de primera generación» en los ámbitos del trabajo forzoso, el trabajo infantil, la igualdad y la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Pero tengan la seguridad de que la OIT prosigue sus esfuerzos para fomentar la ratificación y la aplicación de las normas fundamentales en el marco del seguimiento de la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que la Conferencia adoptó el año pasado.
74. En lo que respecta a los instrumentos relativos a la gobernanza, tres de los cuatro convenios recibieron una ratificación en los 12 últimos meses: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En vista de que el cuarto convenio de gobernanza, es decir, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), no ha sido objeto de nuevas ratificaciones, permítanme remarcar su importancia para promover políticas de empleos sostenibles sobre base del diálogo social, especialmente en los Estados Miembros que se benefician de programas de cooperación de la OIT para el desarrollo sobre las políticas de empleo y la creación de puestos de trabajo.
75. También les interesará saber que los instrumentos relativos al género cosecharon un total de 13 ratificaciones en los 12 últimos meses: 9 correspondientes al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); 2 al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); 1 al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y 1 al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
76. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), sigue concitando interés, ya que cosechó cuatro nuevas ratificaciones en los 12 últimos meses y ha alcanzado la cifra histórica de 110 ratificaciones. Por otra parte, sigue modificándose para responder a las necesidades cambiantes del sector marítimo, y la Conferencia procederá a aprobar las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 en su quinta reunión, celebrada en abril de este año.
77. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) cosechó 2 nuevas ratificaciones; con un total de 67 ratificaciones, se acerca de manera sostenida al objetivo de 70 ratificaciones señalado por el Consejo de Administración de la OIT en el contexto del seguimiento de la discusión recurrente de 2021.
78. En segundo lugar, desearía llamar su atención sobre varios aniversarios de normas internacionales del trabajo que conmemoramos este año. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) cumple su 95.º aniversario. Instrumento de referencia para la eliminación del trabajo forzoso en todo el mundo, ha sentado las bases de la Alianza 8.7 para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. Con todo, las crisis acumuladas estos últimos años han socavado los avances hacia la erradicación del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil, por lo que se necesita un compromiso renovado con esta noble causa.



- 79.** Este año también se cumple el 50.º aniversario del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y el pasado año se cumplió el 75.º aniversario del segundo instrumento adoptado en este ámbito: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). En estos tiempos de transformación pluridimensional, el tema de la migración requiere especial atención. Hace tan solo unas semanas, la Iniciativa para la Contratación Equitativa celebró su décimo aniversario con una conferencia mundial, y adoptó una estrategia a fin de acelerar el progreso y fortalecer los compromisos para que el trabajo decente se convierta en una realidad para todos los migrantes en todos los países, tanto en los de acogida como en los de procedencia.
- 80.** El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) ha cumplido 55 años y hoy totaliza 55 ratificaciones, en su mayoría recientes, pues datan de 2024. Nunca se insistirá lo bastante en la importancia capital que reviste este Convenio para combatir las desigualdades crecientes que amenazan el desarrollo sostenible y la justicia social en el mundo de hoy.
- 81.** Respecto a los instrumentos que este año cumplen un aniversario señalado, varios han sido objeto de una solicitud de promoción que el Consejo de Administración ha formulado a raíz de la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). Estos instrumentos son los siguientes:
- el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), que fue adoptado hace 40 años. Este instrumento ha conservado toda su pertinencia en el contexto del mayor interés por las estadísticas del trabajo generado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los indicadores conexos. Hasta la fecha ha sido objeto de 53 ratificaciones, la última de ellas efectuada por el Pakistán este año;
 - el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), adoptado hace 35 años, ha cosechado 24 ratificaciones, la última efectuada en 2023 por Ucrania. Ofrece una hoja de ruta importante para alcanzar un entorno de trabajo seguro y saludable, y complementa los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo en un ámbito central para lograr dicho entorno;
 - el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), adoptado hace 30 años, ha cosechado 35 ratificaciones, la más reciente efectuada en 2024 por Chile;
 - el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) es el instrumento de referencia moderno que regula un tema relativo al género que la OIT trató por primera vez en 1919. El Convenio cumple su 25.º aniversario y ha cosechado 44 ratificaciones, la última efectuada en 2024 por Suriname, y
 - el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) cumple su 35.º aniversario y totaliza 17 ratificaciones. Es un instrumento de referencia contemporáneo en el ámbito del tiempo de trabajo, que es el primer tema tratado por las normas internacionales del trabajo y será examinado en la próxima reunión del GTT del MEN.
- 82.** Y finalmente, pero no por ello menos importante, es el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) que cumple 65 años y sigue siendo la referencia respecto a la exposición a las radiaciones ionizantes en los 50 países que lo han ratificado.
- 83.** La tercera serie de hechos notables se refiere a las importantes medidas adoptadas en cuatro ámbitos de la política normativa para modernizar las actividades normativas de la OIT y promover un corpus de normas sólido, claro y actualizado.
- 84.** En primer lugar, el Grupo de trabajo tripartito instituido en el marco del mecanismo de examen de las normas se reunió por novena vez en septiembre de 2024, y examinó instrumentos



referentes a varios ámbitos, a saber: los pescadores, el trabajo portuario, la navegación interior, los territorios no metropolitanos, los hoteles y restaurantes, los trabajadores de edad, y los pueblos indígenas y tribales. Aunque el Grupo de trabajo tripartito alcanzó conclusiones consensuadas sobre todos los temas inscritos en su orden del día, se vio obligado a aplazar decisiones relativas a la clasificación de algunos instrumentos y no resolvió sobre la derogación y el retiro de ciertos instrumentos superados. El seguimiento de las recomendaciones de este Grupo de trabajo tripartito es una prioridad de la OIT, que deberá redoblar los esfuerzos para que las decisiones pertinentes del Consejo de Administración tengan efectos en los países donde se precisa una modernización de la legislación.

85. En segundo lugar, respecto a la racionalización de la presentación de las memorias en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT, la Oficina celebra activamente consultas con todas las partes interesadas desde la discusión inicial que se mantuvo en la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024). Hemos desarrollado propuestas que son ambiciosas y transformadoras en cuanto a la manera en que deberán presentarse los informes en un futuro que me atrevo a esperar relativamente cercano. Estamos llevando a cabo consultas con todos los Estados Miembros sobre estas nuevas propuestas, e invito a los delegados interesados en intercambiar con la Secretaría durante la Conferencia sobre esta nueva iniciativa a que se acerquen a nosotros. Estaríamos muy interesados en presentarles la iniciativa a quienes aún no la conozcan, así como en recoger sus opiniones y recomendaciones, a fin de poder formular propuestas que reflejen plenamente las realidades que ustedes viven en cada uno de sus países. A este respecto, se presentarán al Consejo de Administración propuestas adicionales para que las examine en su 355.^a reunión (noviembre de 2025).
86. En tercer lugar, se sigue insistiendo en la conexión sistemática que debe haber entre los comentarios formulados por los órganos de control y la asistencia técnica, para que la orientación normativa arroje resultados patentes a nivel nacional. Como verán ustedes en la página web de la Comisión, la Oficina está siguiendo casi todos los casos examinados en la reunión anterior de la Comisión para promover la aplicación efectiva de las conclusiones y de las recomendaciones adoptadas por la Comisión.
87. Finalmente, se sigue ayudando a los mandantes a desarrollar sus capacidades mediante cursos, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. Me complace comunicarles que, en el pasado mes de mayo, se volvió a celebrar una sesión de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo para mandantes tripartitos y profesionales del derecho del mundo entero, que pudieron participar tanto en línea como en presencial en el Centro de Turín.
88. Este año, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo tiene el placer y el honor de volver a poner sus conocimientos especializados y su experiencia al servicio de esta Comisión. La Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, y el Sr. Horacio Guido, Jefe del Servicio de Aplicación de Normas, me acompañarán en la dirección de la secretaría de la Comisión este año, junto con los dos coordinadores de dicha secretaría, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, a quienes deseo expresar mi agradecimiento por su labor extraordinaria.
89. Aprovecho la oportunidad para señalar que esta será la última reunión de la Comisión de la Conferencia a la que asistirá la Sra. Karen Curtis. Con más de treinta sesiones de esta Comisión a sus espaldas, la Sra. Curtis ha sido un pilar institucional de la secretaría que apoya la labor de esta Comisión. Defensora incondicional del diálogo social sobre la base de la libertad sindical y de la negociación colectiva, la Sra. Curtis ha brindado, con su acervo de experiencia y conocimientos especializados, una contribución generosa a la labor de esta Comisión y al mundo del trabajo en general. Muy respetada y depositaria de la confianza de los



interlocutores sociales, la Sra. Curtis ha cumplido con abnegación e inquebrantable fuerza el mandato fundamental de la Organización. Quisiera expresarle todo nuestro reconocimiento y agradecimiento al inicio de nuestros trabajos.

90. Estimados Presidente y Vicepresidentes, estimado Ponente y estimados miembros de la Comisión, espero con interés trabajar con todos ustedes junto con toda la secretaría.

Declaración de la Presidenta de la Comisión de Expertos

91. Es un verdadero honor para mí estar nuevamente hoy aquí para compartir observaciones en nombre de los miembros de la Comisión de Expertos y también para intercambiar informaciones con todos y todas ustedes. Me complace grandemente señalar que en esta ocasión me acompaña el Juez Alain Lacabarats, quien asumirá la presidencia de la Comisión de Expertos a partir del año 2025. El Juez Lacabarats, es uno de los miembros de mayor experiencia en la Comisión de Expertos por lo que en esta sesión de la Comisión de la Conferencia, será un interlocutor de gran capacidad técnica además con excelentes cualidades humanas.
92. Permítanme ahora abordar las relaciones entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. El intercambio de información es un proceso valioso que fortalece los vínculos, la complementariedad y la sinergia esenciales para el funcionamiento eficaz del sistema de control regular de la aplicación de las normas. En la reunión de la Comisión de Expertos del año 2024, al igual que en años anteriores, celebramos una sesión especial con los Vicepresidentes de su Comisión, en la cual subrayamos la importancia de los aportes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a través del envío de sus comentarios sobre la aplicación de los convenios. Esto permite a la Comisión de Expertos obtener una imagen completa basada en información de primera mano respecto de la situación prevaleciente en los países.
93. En el año 2024 también mantuvimos una sesión informativa con representantes gubernamentales, lo que brindó una valiosa oportunidad para explicar los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos y la interacción entre los órganos de control. Permitted, igualmente, insistir en la relevancia de enviar en el plazo establecido las memorias con información relevante de manera que la Comisión de Expertos pueda llevar a cabo su labor con pleno conocimiento de causa. Cabe subrayar que, durante este periodo, la Comisión de Expertos recibió un número ligeramente menor de memorias, y les recuerdo, que su presentación fuera de plazo perturba el buen funcionamiento del mecanismo de control. Como consecuencia de ello, el examen de las memorias recibidas fuera de plazo provoca que la Comisión de Expertos no cuente con la información actualizada necesaria para realizar un análisis que permita contar con todos los elementos de información relevantes. Les aseguro que la Comisión de Expertos tiene plenamente en cuenta los comentarios de los mandantes tripartitos sobre el funcionamiento de diversos aspectos del sistema de control, con particular atención a los retos que enfrentan las administraciones nacionales al elaborar las memorias y recabar la información solicitada.
94. Deseo recordar el mandato de la Comisión de Expertos que realiza un examen técnico e imparcial teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales respecto de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica. A partir de esto, entendemos que nuestros documentos constituyen la base del trabajo de su Comisión que es un foro institucional encargado del control y el diálogo entre los empleadores y los trabajadores quienes desempeñan, a su vez, un papel fundamental. En este orden, la Comisión de Expertos examinó durante 2024, en varios de sus comentarios adoptados, las medidas tomadas por los Estados Miembros para dar curso a las



recomendaciones de los comités tripartitos, los que fueron establecidos en el marco de las representaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución. Del mismo modo, la Comisión de Expertos presta gran atención a los aspectos legislativos que le han sido remitidos por el Comité de Libertad Sindical. Aprovecho esta ocasión para saludar al Profesor Evance Kalula y felicitarle por el excelente trabajo realizado por el Comité.

95. Permítanme ahora referirme a la Comisión de Expertos y el seguimiento de los últimos acontecimientos. Primeramente, es muy importante compartir que la Comisión de Expertos pueda funcionar con todos los expertos designados que son un total de 20. Cada uno de ellos, con su bagaje individual y profesional, ofrece una visión y conocimientos inestimables teniendo en cuenta que representan su propia cultura y sus tradiciones. Actualmente la Comisión de Expertos cuenta con dos expertos nuevos a los que deseo dar la bienvenida, el Profesor Mohamed Korri Youssoufi, de Marruecos y el Profesor Jean-Marie Tchakoua de Camerún. Al término de nuestra reunión de 2024, sin embargo, la Comisión de Expertos se despidió de dos de sus expertos que fueron el Profesor James Brudney de los Estados Unidos de América y la Profesora Elena Machulskaya de la Federación de Rusia. Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a ambos por su labor en la Comisión de Expertos. Asimismo, les informo que el Juez Ngcobo de Sudáfrica, solicitó ser relevado de sus funciones. Por mi parte, informo que mi mandato en la Comisión de Expertos también ha finalizado en 2024, por lo que quiero compartir con ustedes que ha sido un verdadero honor y un placer haber podido intercambiar con ustedes observaciones e informaciones durante estos años. También saludo las visitas que los Vicepresidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores han realizado a nuestra Comisión de Expertos, así como los intercambios positivos que hemos sostenido con los Gobiernos. Pido a los miembros trabajadores que envíen cordiales saludos al Sr. Marc Leemans, quien no pudo acompañarnos en esta oportunidad, pero con quien hemos mantenido una relación de comunicación excelente a lo largo de los años. Con la marcha de los Profesores Brudney y Machulskaya, el Juez Ngcobo y la mía propia, han quedado cuatro puestos vacantes de la Comisión de Expertos, los que esperamos que se cubran a la mayor brevedad.
96. En cuanto al contenido del Informe, la Comisión de Expertos siempre tiene en cuenta la situación en el mundo y los retos a los que hacen frente los países a nivel nacional y a nivel regional. En la actualidad existen un considerable número de retos geopolíticos, económicos, sociales y medioambientales que afectan a las instituciones del mercado de trabajo, al empleo y a los derechos laborales. Preocupada por ese contexto mundial, la Comisión de Expertos celebró por tercer año consecutivo un intercambio temático con los presidentes de los órganos de Naciones Unidas, creados en virtud de tratados y titulares de mandatos en el marco de procedimientos especiales. En este intercambio se destacaron las aspiraciones y los mandatos comunes entre la Comisión de Expertos y dichos órganos, en cuanto a que son complementarios, están interrelacionados y además se refuerzan mutuamente. También nos referimos a la Coalición Mundial para la Justicia Social, y señalamos que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos se había unido a la Coalición Mundial con la iniciativa emblemática de una economía basada en los derechos humanos, y teniendo como esfera temática prioritaria de intervención hacer efectivo el reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, asegurar la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas. Entre varios temas, los intercambios temáticos se refirieron al cambio demográfico y el impacto de los trabajadores de edad, a la transición medioambiental y la crisis planetaria del cambio climático, a la pérdida de biodiversidad y la contaminación, así como al impacto de la transición digital y la importancia del derecho a la seguridad social.



97. Permítanme ahora abordar una cuestión que reviste particular preocupación para la Comisión de Expertos, la violencia en el mundo laboral. La Comisión de Expertos observó un aumento del nivel de violencia en el mundo del trabajo y tomó nota, con preocupación, de las alegaciones de violencia, incluidos asesinatos cometidos en relación con la aplicación de numerosos convenios, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Además, se examinó el tema de la violencia a la luz del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La Comisión de Expertos observó con especial preocupación que la violencia tiene amplias implicaciones, en particular, para los derechos de la mujer y su participación en el mundo laboral. Confío en que la reciente adopción y ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), garantice una atención centrada en este asunto, e inste a todos los Gobiernos a que adopten medidas adecuadas para hacer frente a este fenómeno.
98. En cuanto a nuestros métodos de trabajo, la Subcomisión sobre métodos de trabajo, ha seguido reuniéndose durante cada una de las reuniones de la Comisión de Expertos. Como en épocas anteriores, se ha discutido y adoptado ajustes para modernizar y reforzar nuestros métodos de trabajo, igualmente para incorporar las nuevas tecnologías. Sabemos que el Consejo de Administración está estudiando propuestas para agilizar y modernizar la presentación de las memorias. No cabe duda de que los Gobiernos tienen un gran volumen de trabajo en lo que respecta a la elaboración de sus memorias. Su examen por parte de la Comisión de Expertos también representa una carga de trabajo considerable. Esperamos que las medidas que se adopten, para agilizar el procedimiento y permitir a la Comisión de Expertos continuar con sus análisis y comentarios, contribuyan a una mejor aplicación de los convenios ratificados.
99. El Estudio General que se enfocó en el objetivo de *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, constituye un examen exhaustivo de varios convenios y recomendaciones que abordan el tema de la seguridad social. Se trata del primer Estudio General que presenta una visión global de las prestaciones en efectivo de la seguridad social, la asistencia médica y los servicios de rehabilitación profesional en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Estudio General ha brindado a la Comisión de Expertos la oportunidad de examinar la evolución en este ámbito, y destacar el papel crucial de los sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a fin de garantizar la seguridad de los ingresos, la salud y el bienestar de los trabajadores lesionados y sus familias. El Estudio General hace hincapié en los principios fundamentales de los sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales consagrados en los convenios y recomendaciones examinados, tales como la cobertura obligatoria de los trabajadores, una financiación sólida, una administración adecuada y la provisión de una gama integral de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Estudio también destaca la urgente necesidad de ampliar la cobertura de la protección social contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a todos los trabajadores, y esto independientemente de su situación laboral o su ocupación. Se identifican las disparidades existentes en el acceso a las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para determinadas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores agrícolas y los trabajadores extranjeros cubiertos por los convenios examinados. La Comisión de Expertos espera que su exhaustivo análisis de la legislación y la práctica en relación con los instrumentos examinados permita a



los mandantes establecer y mantener sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales bien diseñados y eficaces, con miras a promover el trabajo decente y fortalecer la protección social.

- 100.** Para concluir, quisiera dejar un mensaje de medio optimismo. El mundo del trabajo enfrenta enormes dificultades, algunas de ellas sin precedentes. El sistema de Naciones Unidas también enfrenta un periodo de cambios e incertidumbre. Los mandantes tripartitos han sabido en el pasado enfrentar serias dificultades con coraje, con innovación y con compromiso. Seamos optimistas al tiempo que asumimos nuestras responsabilidades. En este sentido, quiero destacar algunas oportunidades concretas que considero que vale la pena resaltar. Una de ellas es la discusión sobre nuevas normas relativas a la economía de las plataformas y la protección contra los riesgos biológicos. Quisiera también destacar la oportunidad que tenemos de examinar el aumento constante del número de ratificaciones de convenios y protocolos, en particular aquellos vinculados con la seguridad y la salud en el trabajo. Es preciso reconocer que tenemos un sistema de control que funciona y que se preocupa por la modernización de sus procedimientos. En el mundo marítimo, por ejemplo, la Comisión de Expertos saludó la resolución sin precedentes que fue adoptada en julio de 2024 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del disfrute de los derechos humanos por la gente de mar. La Comisión de Expertos saludó también la entrada en vigor de las enmiendas del 2022 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y destacó la utilidad del procedimiento simplificado de enmiendas que contiene este Convenio para responder a las necesidades y retos cambiantes a los que se enfrenta el sector marítimo. Por consiguiente, reitero el compromiso inquebrantable de la Comisión de Expertos de continuar realizando su trabajo con el máximo sentido de responsabilidad, imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de su mandato como se señala en el párrafo 14 del Informe General. Tengan la certeza de que, en tiempos de crisis, la Comisión de Expertos estará siempre junto a los mandantes para apoyarlos en la búsqueda de soluciones sostenibles, la independencia y la objetividad, así como la persistencia con que se analizan las cuestiones relativas a la aplicación de las normas adoptadas por la Conferencia y ratificadas como acto soberano por los Estados, serán siempre una garantía en este sentido.
- 101.** Concluyo, expresando mis felicitaciones al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que es dirigido por la Sra. Corinne Vargha, por su trabajo ejemplar, y el compromiso y la dedicación demostrados por el personal de este Departamento, que son verdaderamente encomiables. Gracias por ese compromiso y esa persistencia, gracias a ellas podemos elaborar documentos y análisis de gran calidad y realizar nuestro trabajo de la mejor manera posible.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

- 102.** Me gustaría saludar y agradecer a la Presidenta saliente del Comité de Expertos, la Jueza Dixon-Caton, quien ha sido una fuente de inspiración para mí desde que asumí mis funciones. En mi opinión, ella representa lo mejor que el Sur global puede ofrecer al servicio de nuestra comunidad internacional. Le agradezco, Honorable Jueza, y espero que esto sea simplemente el comienzo de una jubilación activa.
- 103.** Es para mí un honor y un privilegio dirigirme nuevamente a los miembros de esta apreciada Comisión para informarles de las actividades del Comité de Libertad Sindical. El Comité ha publicado su octavo informe anual, relativo al año 2024. Los informes anuales del Comité tienen por objeto proporcionar información útil sobre las actividades realizadas por el Comité a lo largo del año y ayudar a los mandantes a comprender la labor y el funcionamiento de este. En ellos se presenta información, acompañada de gráficos con datos estadísticos, sobre la



evolución a lo largo de los años de la aplicación del procedimiento especial del Comité, los progresos realizados y los casos graves y urgentes examinados.

104. Permítanme recordarles que el Comité de Libertad Sindical tiene por mandato examinar las quejas por violación de la libertad sindical y la libertad de asociación, incluso en relación con los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. El procedimiento de queja ante el Comité, como no me canso de recalcar, no tiene por finalidad culpar a los Gobiernos, sino lograr la instauración de un diálogo tripartito constructivo y susceptible de generar soluciones para garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica. Quisiera subrayar que las conclusiones a las que el Comité llega en cada caso específico son precedidas de un sólido debate tripartito guiado por los valores compartidos y por la intención de promover el respeto universal de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. A su vez, las decisiones del Comité tienen por objeto ayudar a los Gobiernos y a las autoridades nacionales a determinar, en el marco de un diálogo tripartito constructivo, las medidas que cabe adoptar para dar seguimiento a las recomendaciones del Comité.
105. En 2024, el Comité de Libertad Sindical examinó 50 casos activos y 16 casos de seguimiento relativos al curso dado a sus recomendaciones. De los 66 casos examinados en total en 2024, el Comité logró cerrar 23, ya sea porque las cuestiones planteadas en ellos pueden resolverse eficazmente a nivel nacional, porque las partes han logrado dirimirlas, porque los Gobiernos han facilitado información que demuestra el seguimiento efectivo de las recomendaciones del Comité o, sencillamente, porque el Comité ha estimado que no se ha producido ninguna violación de los principios de libertad sindical o de asociación. También es posible cerrar un caso en seguimiento si el Gobierno o la organización querellante concernida no ha aportado información al respecto en un plazo de 18 meses.
106. La libertad sindical y de asociación es un derecho fundamental que debe garantizarse tanto para las organizaciones de trabajadores como para las organizaciones de empleadores. El año pasado, el Comité examinó una queja seria presentada por una organización de empleadores. Los alegatos recibidos durante el año se refirieron tanto al sector público como al sector privado.
107. En el informe anual se señalan, entre otras informaciones, los tipos de alegatos más frecuentemente presentados ante el Comité. Los temas que el Comité examinó con mayor frecuencia en 2024 fueron la protección contra la discriminación antisindical, los derechos de las organizaciones sindicales y de empleadores y las libertades civiles, la negociación colectiva y la protección contra actos de injerencia.
108. Aunque queda mucho por hacer, tengo el placer de comunicarles que, durante este periodo, el Comité ha observado progresos importantes y avances positivos logrados en los casos examinados. Los progresos observados han abarcado una serie de medidas, entre las que se incluyen, por ejemplo, los avances registrados en las investigaciones de actos de violencia antisindical, incluidas las condenas en casos de homicidio de miembros del movimiento sindical; las enmiendas legislativas para fomentar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el sector público; el registro de sindicatos; la reincorporación de trabajadores; la resolución de reclamaciones por violación de un convenio colectivo de trabajo; el reconocimiento en un procedimiento judicial del derecho de los trabajadores a permisos sindicales retribuidos; y las medidas adoptadas por las autoridades competentes, incluida la duplicación de la asignación presupuestaria, para garantizar que la lucha contra la violencia antisindical constituya una prioridad estatal. Los invito a consultar el Informe, que contiene



cuadros y gráficos sobre los casos de progreso, clasificados por tipos de alegatos y también por regiones.

- 109.** Plenamente consciente de que la asistencia técnica de la OIT es una herramienta esencial para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a resolver las cuestiones pendientes, en 2024, el Comité de Libertad Sindical sugirió, en relación con nueve casos, que los Gobiernos interesados recurriesen a la asistencia técnica de la OIT para dar curso a las conclusiones y recomendaciones que había formulado. Además, con el fin de facilitar el diálogo con los Gobiernos concernidos y hallar soluciones a las cuestiones planteadas, el Comité puede proponer misiones en los países, que se establecen a invitación de dichos Gobiernos, en las distintas etapas del examen de los casos que se presentan ante el Comité. Durante el periodo que abarca este informe, el Comité ha propuesto una misión.
- 110.** La adhesión suscitada a lo largo de los años por los procedimientos del Comité de Libertad Sindical demuestra que la labor de este órgano es conocida y valorada como una voz autorizada para detectar fallos y hallar soluciones viables, promoviendo el diálogo social a escala nacional con miras a una resolución completa de los casos. Como recordarán, hace tan solo cuatro años, el Comité de Libertad Sindical reajustó sus métodos y procedimientos para potenciar aún más el papel del diálogo nacional como medio esencial de resolución cuando así lo acuerdan las partes en una queja. Para asegurar la complementariedad y evitar duplicaciones, el Comité suele transmitir a la Comisión de Expertos los aspectos legislativos de los casos en que los Gobiernos han ratificado los convenios pertinentes. En 2024, año en que se examinó un número de casos similar a los años anteriores, esta práctica se utilizó en nueve casos. De esta manera, también se asegura un diálogo pertinente entre, por una parte, el Comité de Libertad Sindical (cuyo procedimiento está basado en la presentación de quejas) y, por otra parte, la Comisión de Expertos. El examen periódico que realizan la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia es esencial para asegurar progresos sostenibles en el respeto de la libertad sindical y de asociación en todo el mundo. Me siento sumamente orgulloso de la labor del Comité de Libertad Sindical y quisiera destacar el compromiso de todos sus miembros para garantizar resultados constructivos y provechosos, tanto en beneficio de los Gobiernos como de sus interlocutores sociales.
- 111.** Me gustaría aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a una persona muy especial, la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, quien participa por última vez en esta reunión de la Comisión de la Conferencia. Estoy convencido que le esperan días bonitos y llenos de alegría en el futuro. Aunque hoy se encuentra participando en el Comité de Asuntos Generales, quisiera igualmente dejar constancia de que, a lo largo de estos últimos veinte años, ha puesto al servicio de la Comisión sus conocimientos, generosidad, paciencia y aptitudes diplomáticas, y puedo asegurarles que el Comité requiere de muchas habilidades diplomáticas. Somos un Comité que debate de manera intensa, energética y, a menudo, bastante ruidosa. La Jefa del Servicio, además de poseer la memoria institucional, siempre ha estado allí para orientarme como Presidente, a fin de asegurar que los constituyentes lleguen a un consenso. Personalmente, he sacado un gran provecho de nuestras conversaciones y, por supuesto, junto con la Directora del Departamento de Normas. Estoy seguro de que hablo en nombre de todos los miembros del Comité de Libertad Sindical, tanto pasados como actuales, cuando digo que la Sra. Curtis es una verdadera defensora de la libertad sindical y de asociación, de la OIT y de sus órganos de control. Sé que tanto yo como la OIT, sus dirigentes y sus mandantes siempre podremos contar con su amistad, sabiduría y asesoramiento, incluso en su jubilación, y le deseo lo mejor.



- 112.** Ahora que la Comisión de la Conferencia se dispone a iniciar su importante labor, permítanme expresarles mi deseo más sincero de que mantengan un debate constructivo y fructífero que contribuya a impulsar el logro de nuestros objetivos comunes.

Declaración de los miembros trabajadores

- 113.** Quisiéramos comenzar dando la bienvenida y expresando su más sincera enhorabuena al Juez Alain Lacabarats, que ha sido nombrado nuevo Presidente de la Comisión de Expertos. Le deseamos mucho éxito en el desempeño de sus funciones.
- 114.** Quisiéramos reiterar el objetivo de este intercambio no es poner de manifiesto las diferencias que uno u otro Grupo pueda tener con la Comisión de Expertos. Se trata más bien de identificar conjuntamente las preocupaciones comunes a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia con el fin de mejorar la eficacia de la supervisión. Debemos destacar con cierta preocupación que este momento de intercambio se desvía a menudo de su objetivo y se utiliza como medio para interferir en los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos. Por ejemplo, en ocasiones se solicita a la Comisión de Expertos que proporcione información detallada sobre diversos aspectos de su labor. Sin embargo, cuando se examina el Informe de la Comisión de Expertos y todos los pasajes en los que explica sus métodos de trabajo y criterios de selección, estas solicitudes parecen fuera de lugar.
- 115.** Los miembros trabajadores consideran que no es útil para los mecanismos de control volver una y otra vez a las mismas polémicas. Este es el caso, por ejemplo, de las preguntas formuladas sobre la distinción entre observaciones y solicitudes directas. A pesar de todas las explicaciones que se han dado, esta pregunta surge en cada oportunidad. Algunos han argumentado que recurrir a solicitudes directas puede impedir el debate de ciertos elementos por parte de los interlocutores sociales. Sin embargo, cabe suponer que no todo está necesariamente destinado a ser objeto de tal debate. Además, como ya se ha señalado, nada impide a los interlocutores sociales incluir en sus debates en la Comisión aquellos aspectos que se hayan identificado en las solicitudes directas. Consideramos que las solicitudes directas son una de las modalidades del diálogo entre la Comisión de Expertos y los Gobiernos y, por lo tanto, constituyen una herramienta importante en el arsenal de la Comisión de Expertos. Esperamos que, de una vez por todas, se acallen esas críticas. En términos más generales, creemos que deberíamos inspirarnos en la Comisión de Expertos, que ha demostrado profesionalidad, moderación y equilibrio.
- 116.** Por otra parte, la Comisión de Expertos señala a nuestra atención temas que merecen ser tratados. Es el caso, en particular, de la situación de la gente de mar. La OIT les ha dedicado un conjunto específico de normas, lo que no nos impide constatar que sus condiciones de trabajo distan mucho de ser ejemplares. Peor aún, incluso sus vidas pueden correr peligro, como lo demuestran los tristes acontecimientos que han tenido lugar recientemente en el Mar Rojo. La Comisión de Expertos también advierte en su Informe sobre el aumento de los actos de violencia en el mundo del trabajo. Se han observado casos de este tipo en diversas circunstancias, como en el contexto del ejercicio de los derechos sindicales, del trabajo forzoso o de la discriminación contra la mujer. Nos parece que estos temas refuerzan la necesidad de hacer hincapié en la calidad del informe, en lugar de realizar otros comentarios al respecto.
- 117.** También tomamos nota de la continua interacción entre la Comisión de Expertos y los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados. Es evidente que esta relación debe seguir reforzándose y complementándose para promover la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en consonancia con la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional de Derechos Humanos.



- 118.** Tomamos nota además de los esfuerzos por racionalizar las memorias en virtud de los artículos 22 y 23 de la Constitución de la OIT en el contexto de la modernización adicional de los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos. Tendremos la oportunidad de hablar más detenidamente sobre este tema en otros foros, pero para los miembros trabajadores está claro que cualquier racionalización o modernización no debe conducir a una disminución de la calidad de las memorias de los Gobiernos sobre la aplicación de los convenios. También es evidente que nunca debe obligarse a los interlocutores sociales a autocensurarse o suavizar su expresión, y que debe evitarse cualquier impacto negativo en la calidad de los debates de la Comisión. También tomamos nota del énfasis puesto en la fecha límite del 1 de junio para que los Gobiernos presenten las memorias en virtud del artículo 22, y solicitamos que los Gobiernos que necesiten asistencia a este respecto reciban la ayuda necesaria para cumplir este plazo.
- 119.** Terminemos volviendo a un punto que planteamos ayer sobre la relación entre el desarrollo socioeconómico y la labor que realizamos en nuestra Comisión. Sin un seguimiento eficaz, no hay beneficios reales para los trabajadores que están sobre el terreno. Lamentamos que todavía haya Gobiernos que no hayan dado seguimiento a las conclusiones de la Comisión. Algunos pueden haber abordado estas conclusiones de manera aparentemente superficial. Otros pueden estar cayendo en la categoría de negativa reiterada de un Estado a cumplir con sus obligaciones. Al instar a los Gobiernos interesados, también instamos a la Oficina a que realice un seguimiento constante y ofrezca asistencia técnica.
- 120.** Los miembros trabajadores están dispuestos a profundizar la reflexión sobre cómo afrontar estos retos, de modo que la relación complementaria entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia pueda conducir a la consecución de empleos decentes, la dignidad humana y los derechos laborales, en consonancia con el mandato de la OIT.

Declaración de los miembros empleadores

- 121.** Quisiéramos hacer llegar, en ausencia, nuestras felicitaciones a las personas designadas recientemente para formar parte de la Comisión de Expertos, con las que confiamos en que tengamos la oportunidad de interactuar a su debido tiempo.
- 122.** Con respecto a la discusión general, existen algunos puntos sobre los que los miembros empleadores desean expresar su opinión, que se consideran importantes para la labor de supervisión.
- 123.** El primero de ellos hace referencia a la situación en materia de cumplimiento de los convenios ratificados. Al igual que en años recientes, el Informe de la Comisión de Expertos tiene más de 1 100 páginas que contienen 625 observaciones y 1 145 solicitudes directas. Estas cifras muestran que la Comisión de Expertos ha tenido que pronunciarse de una manera destacada sobre el incumplimiento a gran escala de los convenios ratificados. Esto plantea el interrogante fundamental de si los Estados Miembros, antes de ratificar un convenio de la OIT, evaluaron plenamente su capacidad para aplicarlo y para presentar memorias sobre su aplicación. A nuestro juicio, la aplicación efectiva requiere evaluaciones previas a la ratificación fiables, rigurosas y tripartitas, a fin de determinar los cambios que deben introducirse en la legislación y en la práctica para cumplir con el convenio, incluidas las interpretaciones de la Comisión de Expertos, y si son factibles. También requiere capacidad y recursos adecuados para aplicar el convenio y, a continuación, planes de ejecución bien concebidos acordados con todos los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que 72 países requieren la asistencia técnica de la OIT para aplicar los instrumentos que ya han ratificado. Esto indica que las ratificaciones de muchos países ocurren a pesar de la capacidad técnica insuficiente para garantizar la



aplicación. Los miembros empleadores reiteran que la ratificación solo debería tener lugar cuando existen razones claras para pensar que puede garantizarse una aplicación adecuada, de manera que concilie las necesidades de todos los mandantes tripartitos. El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos indica que las ratificaciones a menudo tienen lugar de una manera prematura y sin evaluaciones adecuadas previas a la ratificación. Quisiéramos recordar a la Comisión que ratificar un convenio de la OIT no es el punto de partida, y tampoco debería ser el final del trayecto, sino simplemente una etapa importante en un camino mucho más amplio que conlleva el diálogo continuo, la responsabilización nacional del Gobierno y de los interlocutores sociales, y la aplicación efectiva.

124. La ratificación refleja la disposición de un país para poner en consonancia sus marcos jurídico e institucional con las normas internacionales, pero la ratificación no garantiza de por sí el cumplimiento, ni un impacto efectivo. Lo que viene antes, a través del diálogo nacional, las evaluaciones jurídicas y las consultas con las partes interesadas, y lo que viene después, a través de la aplicación, el seguimiento y el examen, es igualmente importante. Creemos que la aplicación de los convenios ratificados podría mejorarse considerablemente si las ratificaciones se enfocaran de una manera más coherente y se prestara especial atención al cumplimiento. Por lo tanto, esto reduciría notablemente el número de comentarios de la Comisión de Expertos y aliviaría la carga que pesa sobre el sistema de control, permitiendo concentrarse en mayor grado en los casos persistentes y complejos de incumplimiento.
125. Un segundo punto sobre el que quisiéramos expresar una opinión es la distinción entre las solicitudes directas y las observaciones. A los miembros empleadores sigue sin convencerles la distinción actual entre las solicitudes directas y las observaciones. Al tiempo que tomamos nota de las explicaciones proporcionadas en el párrafo 82 del Informe de la Comisión de Expertos, seguimos cuestionando la utilidad y la claridad de esta distinción en la práctica. Tenemos dificultades para comprender por qué las cuestiones de fondo, incluidas las de naturaleza técnica o las planteadas en una primera memoria, solo se abordan a través de solicitudes directas, que no figuran en el Informe de la Comisión de Expertos y, por consiguiente, no son objeto de discusión en la Comisión de la Conferencia. Esto hace plantearse legítimamente la transparencia, la coherencia y la visibilidad de los retos en materia de cumplimiento.
126. A la luz de los esfuerzos continuos para modernizar el sistema de presentación de memorias, los miembros empleadores proponen interrumpir completamente la utilización de solicitudes directas, a pesar de la opinión contraria expresada por otros grupos en la presente Comisión. Cuando se necesitan aclaraciones o información adicional, proponemos que la Oficina se ponga en contacto de manera oficiosa con los Gobiernos interesados. Ese enfoque racionalizaría los procesos, distinguiría claramente entre la recopilación de información y el examen de control, y permitiría a la Comisión de Expertos centrar sus recursos de una manera más efectiva en las situaciones en que más se necesitan. Confiamos en que estas consideraciones se tengan en cuenta como parte de las discusiones cambiantes sobre el futuro del sistema de control.
127. El tercer punto sobre el que quisiéramos dar a conocer nuestro parecer es la opinión consultiva pendiente de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio núm. 87. En noviembre de 2023, el Consejo de Administración remitió la cuestión de larga data del derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87 a la Corte Internacional de Justicia para que emitiera una opinión consultiva. Si bien esta cuestión sigue pendiente, los miembros empleadores habrían esperado que la Comisión de Expertos suspenda sus comentarios sobre el derecho de huelga hasta la publicación de la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia, tal como lo habían solicitado los miembros empleadores en la sesión especial con la Comisión de Expertos. Esto



habría sido adecuado para evitar cualquier injerencia o cualquier intención de influir en el curso y el resultado de los procedimientos por parte de la Comisión de Expertos. Además, sobre la base del acuerdo de 2015, el derecho de huelga y todos los aspectos conexos no se mencionarán en las conclusiones de los casos relativos al Convenio núm. 87. Esperamos con interés que se adopte un enfoque unificado de una manera tripartita una vez que se haya emitido la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia.

- 128.** El cuarto punto sobre el que quisiéramos expresar nuestra opinión es la racionalización de la presentación de memorias en virtud del artículo 22. Aquí los miembros empleadores, al igual que los miembros trabajadores, apoyan los esfuerzos continuos para racionalizar la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Creemos que este proceso tiene el potencial para aliviar la carga que la presentación de memorias representa para los Estados ratificantes, y para mejorar la eficiencia general. Sin embargo, a nuestro parecer, la racionalización de la presentación de memorias solo puede ser eficaz y eficiente si los Gobiernos tienen suficiente capacidad para presentar memorias. Por consiguiente, además de racionalizar la presentación de memorias, como ya se ha mencionado, se necesita un enfoque más comprometido y deliberado de la ratificación a fin de garantizar que los Estados ratificantes puedan cumplir su compromiso de una manera significativa y estén dispuestos a ello. Al mismo tiempo, advertimos que, si el ejercicio de racionalización se centra excesivamente en la mecánica de la presentación de memorias, corremos el riesgo de perder la oportunidad más general de lograr que el sistema de control sea realmente más eficaz. En cualquier caso, los miembros empleadores participarán activamente en todas las discusiones y procesos de toma de decisiones relacionados con la reforma del sistema de presentación de memorias, garantizando que nuestras opiniones y preocupaciones estén plenamente representadas en los mismos. Los miembros empleadores confían en que la Comisión de Expertos garantice que los comentarios formulados en el marco del futuro sistema de presentación de memorias sean más equilibrados, proporcionados y viables. Además, los miembros empleadores toman nota de que la utilización de memorias temáticas sobre la aplicación no debería afectar el acceso a la Comisión de Expertos fuera del ciclo de presentación de memorias, ni a la capacidad de la Comisión de la Conferencia para seleccionar casos para la discusión, ya que los mandantes necesitan cierta flexibilidad para presentar sus comentarios más allá del ciclo de presentación de memorias.
- 129.** El quinto punto es la reunión con los Presidentes de los órganos de tratados de las Naciones Unidas y los titulares de mandatos de procedimientos especiales. Acogemos con agrado los intercambios en curso entre la Comisión de Expertos y los Presidentes de los órganos de tratados de las Naciones Unidas y los titulares de mandatos de procedimientos especiales. En nuestra opinión, la coordinación y la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas son esenciales, especialmente en los tiempos actuales de incertidumbre y en los que el multilateralismo se ve amenazado. El intercambio y el diálogo son determinantes para garantizar una respuesta firme, coherente y segura. Los intercambios abarcaron una amplia gama de temas de interés común, como el empleo, los derechos humanos, los cambios demográficos, las transiciones medioambientales, la transformación digital, la seguridad social, las migraciones, los pueblos indígenas y las personas con discapacidad. Sin embargo, en estas interacciones es esencial que la OIT destaque y salvaguarde sistemáticamente su identidad tripartita única, que la distingue de otras instituciones del sistema de las Naciones Unidas. La participación de Gobiernos, empleadores y trabajadores en pie de igualdad no es solo una característica de la OIT, sino que constituye la base de su legitimidad, eficacia y credibilidad.
- 130.** Acogemos con agrado el enfoque matizado de los cambios demográficos, que incluye a todos los trabajadores, y apoyamos las políticas flexibles y adaptadas regionalmente. En cuanto a las



transiciones medioambientales, tomamos nota del llamamiento a promover la ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo, reconociendo su importancia como convenios fundamentales, al tiempo que subrayamos que la ratificación sigue siendo una decisión soberana. En lo que respecta a las transiciones digitales, apoyamos una regulación equilibrada que brinde innovación y condiciones de trabajo decentes, al tiempo que promueva el aprendizaje permanente y la formalización del trabajo informal. Estamos de acuerdo en la importancia de los sistemas de protección social sostenibles, y subrayamos la necesidad de mecanismos de financiación y de modelos de regulación que reflejen las capacidades nacionales. En cuanto a las migraciones laborales, los miembros empleadores tomamos nota de los llamamientos a la ratificación y reiteramos nuestro compromiso con la contratación equitativa y la no discriminación.

131. El sexto punto se refiere a la evolución actual de los asuntos marítimos. Los miembros empleadores son conscientes de las dificultades que la gente de mar ha experimentado en los últimos años. El MLC, 2006, viene a demostrar cómo este instrumento con apoyo tripartito puede evolucionar efectivamente a través de su procedimiento de enmienda particular y simplificado. Sin embargo, debemos asegurarnos de que su evolución dinámica siga siendo coherente con el cuerpo normativo más amplio de la OIT. Acogemos con agrado la entrada en vigor de las enmiendas de 2022, el 23 de diciembre de 2024, y alentamos a la Oficina a proporcionar asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a garantizar su aplicación efectiva. Dicho apoyo será importante para ayudar a garantizar la aplicación del MLC, 2006, y su pleno cumplimiento. También creemos que la creación de sinergias con otras entidades de las Naciones Unidas, como la Organización Marítima Internacional (OMI), puede desempeñar un papel clave en el fortalecimiento del impacto de la OIT en el escenario internacional. Cuando se basa en el mandato de la OIT y en su estructura y gobernanza tripartitas, la colaboración estratégica puede mejorar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas y reforzar nuestra capacidad colectiva para abordar los asuntos globales.
132. El séptimo punto hace referencia a la evolución de la situación en lo que respecta a la violencia en el mundo del trabajo. A los miembros empleadores les preocupa enormemente el aumento de la violencia en el mundo del trabajo, y destacan que esta cuestión abarca todas las normas e instrumentos internacionales del trabajo, no solo los convenios fundamentales de la OIT. Los miembros empleadores expresan también su inquietud por las repercusiones particulares de la violencia en los derechos de las mujeres y en su participación en el lugar de trabajo. Sin embargo, resaltamos también que todos los trabajadores se ven afectados y hacemos un llamamiento para que se proporcione una respuesta integral. Esto incluye, no solo al Convenio núm. 190, sino también las normas de igualdad más amplias, como el Convenio núm. 100, o el Convenio núm. 111. Consideramos que las acciones no normativas, tales como la formación, la asistencia técnica y la promoción, también podrían abordar las causas fundamentales de la violencia.
133. Para concluir, afirmamos nuestro compromiso con el sistema de control de las normas de la OIT y apoyaremos la introducción de mejoras al sistema, de manera tripartita. Estamos convencidos de que, para que el sistema de control de las normas de la OIT tenga un impacto real y duradero, debe seguir siendo equilibrado y dar respuesta a las necesidades de los tres mandantes. Destacamos que, sin unas empresas sostenibles, no hay puestos de trabajo, ni trabajo decente. En el actual clima de tensiones comerciales y de incertidumbre geopolítica, pensamos que los comentarios de la Comisión de Expertos deberían centrarse más en un entorno propicio para las empresas sostenibles. Una vez más, espero que esta interconexión se refleje en los comentarios de la Comisión de Expertos.



134. En este espíritu, agradecemos a la Comisión de Expertos su intercambio con la Comisión de la Conferencia y aguardamos con interés seguir colaborando con ella para fortalecer el sistema de control de las normas de la OIT.

Declaración de los miembros gubernamentales

135. **Miembro gubernamental, Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea⁷ y sus Estados miembros.** Los países candidatos, Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania; Islandia y Noruega, como países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, y Suiza se suscriben a esta declaración.
136. Celebramos que vaya a tener lugar el debate de la Comisión, pilar fundamental del sistema de control de la OIT. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control eficaz y autorizado de su aplicación.
137. Valoramos enormemente el análisis y la experiencia de la Comisión de Expertos demostrados en su informe anual, que proporciona una base sólida para el trabajo de nuestra Comisión y una orientación a todos los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos. Nos congratulamos que se haya celebrado la tercera sesión informativa de la Comisión de Expertos con los Gobiernos y esperamos con interés una próxima reunión, en 2025.
138. Lamentamos la disminución observada de la tasa de presentación de memorias por parte de los Estados Miembros y animamos a todos los países a cumplir con sus obligaciones de entregar memorias para permitir el buen funcionamiento del sistema de control. Esperamos que los esfuerzos en curso para racionalizar el sistema de presentación de memorias alivien la carga que este representa para los Gobiernos.
139. Nos complace que la Comisión de Expertos siga reforzando su cooperación con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos. Esta colaboración es crucial para mejorar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Animamos a proseguir los intercambios, ya que ofrecen oportunidades de inspiración, cooperación y sinergias, respetando al mismo tiempo los mandatos autónomos de todos los órganos. Acogemos con gran satisfacción la adhesión de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a la Coalición Mundial por la Justicia Social. La Unión Europea y sus Estados miembros han apoyado sistemáticamente a la Coalición y su ambición de promover la justicia social y el trabajo decente para todos.
140. Observamos con pesar que, en la situación actual, no estamos en condiciones de alcanzar para 2030 los ODS y, en particular, el ODS 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. En este sentido, las normas internacionales del trabajo proporcionan una base sólida para construir una estabilidad social y económica, así como sociedades inclusivas en todo el mundo, en especial en tiempos de crisis múltiples. Aspiramos a un nuevo impulso de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para fomentar la inclusión y la justicia social, el diálogo social sobre el fomento de la protección social universal, el empleo decente y las competencias verdes y digitales. Reafirmamos nuestro apoyo pleno a los mensajes clave

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



tripartitos adoptados por el Consejo de Administración y a la resolución que tenemos en el orden del día de la Conferencia para su adopción esta semana.

141. En lo que respecta a las cuestiones marítimas, acogemos con satisfacción las enmiendas y la resolución adoptadas en la quinta reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del MLC, 2006, que se celebró recientemente. Son pasos importantes para garantizar que el Convenio siga siendo un instrumento vivo y pertinente.
142. Nos preocupan mucho las constataciones de la Comisión de Expertos sobre el aumento del nivel de violencia en el mundo del trabajo, que afecta especialmente a las mujeres, los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables.
143. Nos gustaría compartir con ustedes información sobre las últimas medidas legislativas y normativas con las que pretendemos lograr nuevos avances en materia de trabajo decente. Trabajamos para que todos los Estados miembros de la Unión Europea ratifiquen dos nuevos convenios fundamentales de la OIT sobre un entorno de trabajo seguro y saludable. En cuanto al trabajo decente en la economía de plataformas, esperamos con interés el debate normativo sobre este tema que tendrá lugar durante la Conferencia, teniendo en mente la aplicación de la Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo en plataformas. En el ámbito del trabajo decente en las cadenas de suministro, estamos trabajando en la aplicación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) y el Reglamento Europeo por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso (EUFLR), que entraron en vigor a finales de 2024.
144. Nos comprometemos a apoyar a los países asociados con proyectos de asistencia técnica para mejorar la aplicación efectiva y la puesta en práctica de las normas del trabajo, en particular los convenios fundamentales de la OIT. Promovemos el trabajo decente en los acuerdos bilaterales y regionales firmados por la Unión Europea en materia de comercio e inversión y en los regímenes comerciales preferentes unilaterales. Asimismo, valoramos profundamente la asistencia técnica prestada por la Oficina, en particular para ayudar a los países a subsanar las deficiencias señaladas en las conclusiones de la Comisión.
145. La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su respaldo absoluto al sistema de control de la OIT, eficaz y autorizado, que se basa en el tripartismo y el diálogo social. Este sistema único y sólido constituye un valioso ejemplo del orden multilateral basado en las normas. Deseamos que se llegue a un compromiso constructivo con los mandantes tripartitos durante el debate en esta Comisión.

Respuesta del Presidente de la Comisión de Expertos

146. Quisiera agradecer a la Comisión la oportunidad de este diálogo. Contribuye a reforzar la interacción y los vínculos entre nuestras dos Comisiones, que comparten el mismo mandato, el mismo compromiso y el mismo deseo de fomentar el cumplimiento y la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo en el mundo. Siendo esta la primera vez en que participo en las labores de su Comisión, quisiera manifestar que es un honor y un privilegio asistir a sus debates y poder observar el tripartismo en acción en el espacio de diálogo social por excelencia.
147. Ante todo, quisiera agradecerles sus aportaciones y los comentarios constructivos realizados sobre el trabajo de la Comisión de Expertos. Las respuestas a algunas de las cuestiones planteadas pueden encontrarse en el Informe General incluido en el Informe de la Comisión de Expertos, que se debate aquí este año. Como Presidente de la Comisión de Expertos, me complace indicar que transmitiré todas las cuestiones abordadas a los demás miembros de la



Comisión. Tengan la seguridad de que las debatiremos en profundidad en nuestra próxima reunión, así como en la Subcomisión sobre Métodos de Trabajo, con objeto de seguir manteniendo el diálogo constructivo entre ambas Comisiones.

148. Con todo, quisiera señalar que nuestras dos Comisiones valoran positivamente nuestras discusiones y nuestra complementariedad, así como la colaboración que la Comisión de Expertos sigue manteniendo con los órganos de las Naciones Unidas. Quisiera también destacar algunos aspectos que se han mencionado:

- La importancia de las normas y del sistema de control en el seno de la Organización a la luz de un contexto geopolítico difícil y exigente: Tengan la seguridad de que la Comisión de Expertos es consciente de las expectativas que sobre ella recaen. La Comisión de Expertos mantiene su atención y su determinación para que, dentro del respeto de la independencia, la imparcialidad y el rigor, su pericia colectiva dé lugar a observaciones susceptibles de producir efectos tangibles en los países interesados y de garantizar el respeto de los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo.
- Métodos de trabajo: como saben, la Comisión de Expertos debate periódicamente formas de mejorar sus métodos de trabajo, y a menudo se ha mostrado dinámica y pragmática a este respecto, dado que así se mejora el sistema de control. He escuchado con atención la información sobre el proyecto de racionalización de la presentación de memorias. Al igual que los interlocutores sociales, esperamos que los cambios introducidos faciliten el trabajo de los mandantes ofreciéndoles una mayor participación en el diálogo con la Comisión de Expertos. El objetivo común es, por supuesto, permitir a nuestros dos órganos de control desempeñar sus funciones en las mejores condiciones posibles y recibir información actualizada y de calidad de los mandantes tripartitos. La Comisión de Expertos nunca ha dejado de insistir en la importancia de transmitir esta información para conocer la realidad de cada país.
- El debate sobre el Estudio General: me congratulo de que tantos oradores hayan abordado este tema tan importante para el mundo del trabajo y de tanta actualidad. Al ofrecer una visión general del estado de las legislaciones y prácticas nacionales, el Estudio General contribuye a fomentar la reflexión de todas las partes interesadas.

149. También quisiera hacer referencia a algunas de las cuestiones que se han planteado. Tomo nota en particular de las opiniones expresadas por muchos oradores sobre el importante papel del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y la necesidad de mejorar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En efecto, como se indica en el Estudio General, la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo contribuye a la viabilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, el Estudio General analiza los diferentes sistemas de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en sus respectivos contextos nacionales. Quisiera subrayar que, aunque los convenios y recomendaciones de la OIT examinados permiten una diversidad de regímenes, siempre deben cumplirse los requisitos mínimos y los parámetros establecidos por estos instrumentos. Quisiera hacerme eco de la observación formulada por muchos mandantes sobre las deficiencias existentes en materia de cobertura y la necesidad de ampliar la protección a todos los trabajadores. En la elaboración del Estudio General se prestó especial atención a la necesidad de incluir la perspectiva de género en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en particular en las profesiones predominantemente femeninas. También se ha destacado la importancia de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicológicos y los trastornos mentales, y de mejorar las medidas para combatir la



violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Por último, quisiera recordar que el Estudio General se basa principalmente en las memorias presentadas por los Gobiernos y en las observaciones recibidas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y refleja las posiciones expresadas en ese contexto. El pertinente papel de los interlocutores sociales y la importancia de fomentar el diálogo social son elementos clave para avanzar en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Respuesta de la representante del Secretario General

150. Como representante del Secretario General he seguido muy de cerca y con gran atención su debate sobre el Informe General de la Comisión de Expertos. Deseo referirme únicamente a dos cuestiones que se han abordado y que, en cierto modo, se hacen eco de las respuestas del Presidente de la Comisión de Expertos. La primera cuestión se refiere a la propuesta de racionalizar la elaboración de memorias, sobre la que muchos de ustedes han hecho comentarios, y la segunda se refiere a la asistencia técnica de la OIT, de la que también han mencionado muchos de ustedes en sus intervenciones.
151. Acojo con beneplácito el amplio apoyo y el interés que han suscitado las propuestas que se están preparando para la racionalización de memorias, y deseo reiterar mi llamamiento entusiasta a todos los delegados que participan en la Conferencia para que se pongan en contacto con la Secretaría si desean participar en debates de mayor profundidad. Por ejemplo, en una reunión celebrada con una delegación, mantuvimos un debate muy útil sobre la especificidad de las modalidades de elaboración de memorias que deben respetar los países. Todas estas interacciones nos ayudan a perfeccionar nuestras propuestas de cara al futuro. Una de mis conclusiones es que deberíamos dejar de referirnos a estas propuestas como «simplificación» o «racionalización» de la elaboración de memorias, ya que esto da lugar a un malentendido, en el sentido de que nuestro objetivo es trabajar para mejorar la mecánica de la elaboración de memorias, cuando las propuestas van mucho más allá de simplemente corregir o ajustar la mecánica de la obligación de presentación periódica de memorias de los Estados Miembros.
152. No debería haber ninguna duda en la mente de nadie sobre el objetivo último que persiguen las propuestas. Lo que se denomina «el futuro de la presentación de memorias» en realidad se refiere a reforzar aún más el impacto de los órganos de control regular. Las modalidades de elaboración de memorias y el aumento del impacto de los órganos de control regular, requieren varias cosas, empezando por facilitar la participación de los Estados Miembros y hacer posible la presentación oportuna de memorias de calidad que respondan a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos y a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, si las hubiera. Esto presupone que los Gobiernos dan seguimiento a los comentarios de la Comisión de Expertos, así como a las conclusiones de la Comisión de Conferencia, cuando se debate el caso específico de un país.
153. Además, para reforzar aún más el impacto de los órganos de control regular, también es necesario aprovechar mucho mejor la información que figura en las memorias periódicas, a fin de permitir lo que algunos han denominado «aprendizaje entre pares» a partir de los numerosos ejemplos de aplicación satisfactoria de los instrumentos ratificados. Actualmente, estamos estudiando cómo hacer pública esa información en un formato fácil de usar para facilitar el aprendizaje entre pares y dar más visibilidad a lo que funciona. Por el momento, lo que se hace visible son los problemas y se oculta la información sobre las prácticas de cumplimiento. Esto se debe abordar.



154. Por otra parte, para reforzar el impacto del control periódico, es necesario que la asistencia técnica de la OIT esté disponible cuando se solicite. Varios oradores hicieron referencia a este tema en sus intervenciones, destacando su utilidad, calidad y oportunidad. Quiero asegurar a todos los delegados que la Oficina proporciona asistencia técnica en todas las etapas. Lo hace antes de la ratificación, a través de un análisis de lagunas, respaldando así la evaluación de las leyes y prácticas nacionales con respecto al Convenio que se esté considerando ratificar. Los últimos años hemos recibido y respondido a muchas solicitudes de análisis de las lagunas existentes, en particular en lo que respecta a los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, pero también en lo relativo al Convenio núm. 190, adoptado recientemente.
155. Asimismo, ofrecemos asistencia técnica tras la ratificación de muchas maneras, por ejemplo, mediante «formación práctica» para desarrollar la capacidad de elaboración de memorias. Contamos con la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo de Turín, que tiene lugar todos los años, así como con los 13 especialistas en normas laborales repartidos por las regiones, que pueden desplazarse a sus países y participar en reuniones técnicas y debates con aquellos de sus colegas que se encargan de la elaboración de las memorias.
156. Igualmente importante es la asistencia técnica que prestamos para apoyar la aplicación de los convenios. Se trata de un esfuerzo transversal. Así, se acaba de debatir el Estudio General sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte de la seguridad social. Cuando los países solicitan apoyo para la aplicación de los Convenios sobre seguridad social, recurrimos también a la experiencia disponible en el Departamento de Protección Social de la Oficina. Se trata, por tanto, de una iniciativa conjunta de varios departamentos de políticas de la Oficina para respaldar la aplicación de los convenios.
157. Damos prioridad a las solicitudes de asistencia técnica relativas al seguimiento de los comentarios de la Comisión de Expertos, así como de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. Deseo garantizarles que he escuchado la petición de que la Oficina realice un seguimiento más sistemático, y sin duda es algo que vamos a reforzar.
158. Por último, todos los comentarios que ustedes han formulado con respecto a estas dos áreas —el futuro de la presentación de memorias, su importancia, su interés y las oportunidades que brinda, así como la necesidad de asistencia técnica de la OIT— alimentarán la discusión que estamos iniciando actualmente en torno a la revisión lanzada por el Director General de la OIT con respecto a la forma de priorizar nuestros servicios para servir a los mandantes de la manera más eficiente y menos costosa posible. Se trata de un debate que se entabla en el contexto de un presupuesto que no nos permitirá desarrollar nuevos ámbitos de trabajo, sino que nos va a obligar a centrarnos en las áreas básicas prioritarias. Todos los comentarios que han hecho con respecto a la importancia de la asistencia técnica de la Oficina en relación con el mandato normativo de la OIT serán de gran ayuda en estas discusiones.



Observaciones finales de la discusión general

159. **Miembros empleadores:** Quisiéramos agradecer a la Comisión de Expertos su exhaustiva evaluación del cumplimiento por los Estados miembros de sus obligaciones en virtud de las normas internacionales ratificadas, que brinda a la Comisión de la Conferencia una base para evaluar los niveles de cumplimiento y que determina qué intervenciones, de haber alguna, son necesarias para lograr mejoras. También quisiéramos agradecer a los jueces Dixon-Caton y Lacabarats, presidentes saliente y entrante, respectivamente, de la Comisión de Expertos, su presencia y participación en nuestra discusión relativa al informe para una discusión general.

160. Hemos realizado sugerencias, durante la discusión, que consideramos pueden ser de utilidad para mejorar la integridad del sistema general de control de la OIT. Esto es especialmente pertinente en tiempos en los que el sistema multilateral afronta varios factores adversos, incluidos los financieros.
161. Nos complace que continúe el diálogo constructivo entre nuestra Comisión y la Comisión de Expertos bajo la dirección del Juez Alain Lacabarats. Pensamos que nuestras dos Comisiones, trabajando juntas, pueden explorar formas de mejorar el proceso de presentación de memorias para alcanzar la eficacia y la eficiencia y, en última instancia, mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Nos sentimos también alentados por los ecos de la Oficina en cuanto a la importancia de mejorar la presentación de memorias, con el objetivo de aligerar la carga de los Estados Miembros y, en definitiva, mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, invitaríamos a los Estados Miembros a recurrir a la asistencia técnica que la Oficina pueda prestarle. Como miembros empleadores, seguimos estando disponibles y nos comprometemos a trabajar con la Comisión de Expertos y la Oficina en este proceso.
162. **Miembros trabajadores:** Permítanme empezar dando las gracias a los miembros empleadores y también a la Unión Europea por sus intervenciones sobre el Informe General. Asimismo, quiero agradecer especialmente al Presidente de la Comisión de Expertos por sus respuestas e indicaciones. Nuestra opinión sobre algunos de los comentarios es bien conocida, pero, para concluir, es necesario que insistamos en ciertas cuestiones.
163. El fomento de la ratificación de los convenios de la OIT, su ratificación, así como su aplicación en la legislación y en la práctica, constituye el núcleo del mandato normativo de la OIT. También está en el centro de la singularidad de la OIT como organización tripartita, en la que los trabajadores, normalmente objeto de protección en virtud de sus derechos, y los empleadores y Gobiernos, motivados por la necesidad de hacer realidad el desarrollo social y económico a través de empleos decentes, trabajan juntos para cumplir este mandato normativo. La elaboración, el fomento, la ratificación y el control de las normas internacionales del trabajo revisten, por tanto, una importancia fundamental para la OIT y, en lo que se refiere específicamente al control y al seguimiento, sitúan a nuestra Comisión y a la Comisión de Expertos en el centro de este mandato normativo.
164. Cabría esperar que los Gobiernos adopten una actitud proactiva en las consultas con sus interlocutores sociales para hacer todo lo posible por ratificar los convenios de la OIT, especialmente los más modernos, que soliciten siempre la asistencia técnica de la OIT antes y después de la ratificación, y que confíen en la cooperación internacional con otros miembros de la OIT para desarrollar las mejores prácticas y el apoyo y la asistencia mutuos en la aplicación de los convenios ratificados. Debemos destacar que, para muchos, la ratificación es un paso importante en la búsqueda del desarrollo social y económico. También debemos insistir en la necesidad de un seguimiento eficaz de nuestras conclusiones y de las observaciones de la Comisión de Expertos en esta búsqueda.
165. En cuanto al derecho de huelga, ya fue objeto de nuestra intervención de ayer y, por tanto, reiteramos dicha intervención. Esperamos seguir trabajando juntos sobre las mismas bases que utilizamos desde 2015.
166. Con respecto a la racionalización de la presentación de memorias, no cabe duda de que debemos seguir buscando formas de cumplir eficazmente nuestro mandato, y acogemos con satisfacción el diálogo permanente en el Consejo de Administración y con la Oficina. Instamos a los Gobiernos y a la Oficina a que garanticen que, en lo que respecta a las memorias solicitadas en virtud del artículo 22, la fecha límite del 1 de junio no afecte negativamente a la



sumisión de información por parte de los interlocutores sociales. También instamos a la OIT a que siga asumiendo su papel de líder institucional internacional en el ámbito de los derechos humanos y laborales, y a que continúe garantizando una protección efectiva de los derechos laborales en un marco complementario y colaborativo.

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

Estudio General: Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

- 167.** La Comisión dedicó una sesión a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). El acta de esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe.

Observaciones finales sobre el Estudio General

- 168.** En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión sobre el Estudio General, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.
- 169. Miembros empleadores:** Como miembros empleadores, hemos tomado nota del resultado de la discusión del Estudio General. Valoramos el examen realizado por la Comisión de Expertos de los seis instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. Hemos formulado nuestras observaciones en relación con los ámbitos en los que pensamos que tal vez habría sido necesario centrarse más, especialmente acerca de lo que consideramos responsabilidades conjuntas para garantizar la equidad en la aplicación de estas normas en los lugares de trabajo y la promoción general de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Así, procedemos a recomendar que el resultado de la presente discusión forme parte del Informe completo de esta Comisión.
- 170. Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores acogen con satisfacción la adopción de las conclusiones sobre el Estudio General de este año sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Como se afirma en las conclusiones, el hecho de que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean integrales y eficaces es crucial para alcanzar el trabajo decente, reforzar la protección social y promover la seguridad y la salud en el trabajo. Por lo tanto, estos sistemas son esenciales para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es la primera vez que se examinan conjuntamente los instrumentos de la OIT en materia de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El Estudio General ofrece un análisis exhaustivo del estado actual de la legislación y la práctica en esta esfera en todo el mundo. En sí mismo, el Estudio General constituye una herramienta útil para los mandantes de la OIT.
- 171.** Las conclusiones que adoptamos hoy proporcionan un camino claro en el que tanto el Grupo de los Trabajadores como el Grupo de los Empleadores están dispuestos a avanzar con un talante de consenso. Estas conclusiones también esbozan las acciones y los recursos que



nuestros dos Grupos desearían que la OIT movilizara para abordar la cuestión crítica de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

- 172.** El seguimiento de la discusión del Estudio General no termina con la clausura de la reunión de la Comisión. Se extiende mucho más allá, de modo que las conclusiones adoptadas puedan utilizarse para toda una serie de iniciativas tanto de la OIT como de sus Estados Miembros. Los miembros trabajadores esperan que las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión ocupen un lugar destacado en los debates conexos, tanto en el seno de la OIT como a escala nacional. En nuestras conclusiones también se establecen nuestras expectativas para los Estados Miembros.
- 173.** Los mandantes de la OIT ya han reconocido que un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Ha llegado el momento de convertir ese compromiso en acciones concretas y reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros para que intensifiquen sus esfuerzos por mejorar la protección de los trabajadores, en particular ampliando la cobertura de los regímenes de protección, garantizando el acceso a la atención médica y las prestaciones para los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus familias, y eliminando cualquier condición de cualificación excesiva. En cuanto a los Estados Miembros que aún no lo han hecho, en nuestras conclusiones se les anima encarecidamente a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios.
- 174.** Pedimos a la OIT que siga proporcionando orientación a los Estados Miembros y los interlocutores sociales y que promueva la ratificación de todos los convenios pertinentes con el fin de lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores, en todas partes y en todo el mundo.

Resultado de la discusión del Estudio General

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

Introducción

- 176.** La Comisión saluda la oportunidad de examinar el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos, titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. El Estudio abarcaba seis instrumentos, a saber: el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).
- 177.** La Comisión recordó que el presente Estudio General constituía la primera ocasión en que se examinaban varios instrumentos de seguridad social en relación con las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Comisión también destacó las importantes interrelaciones entre los instrumentos examinados y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que han sido reconocidos recientemente como fundamentales por la Conferencia Internacional del Trabajo.



- 178.** La Comisión recordó además que la protección social en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es una de las ramas más antiguas de la seguridad social y se encuentra en el núcleo del mandato de la OIT, tal como se establece en el Preámbulo de su Constitución y se reafirma en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Además, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 se pide que se adopten y amplíen sistemas de protección social que sean adecuados, sostenibles y que respondan a la evolución del mundo del trabajo. La Comisión destacó la función esencial que cumple la protección social, incluida la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como elemento de amortiguación social y estabilización económica.
- 179.** La Comisión destacó la oportunidad y pertinencia del Estudio General a la luz del creciente número de riesgos y enfermedades relacionados con el trabajo, así como de los complejos retos que plantean el cambio climático, los avances tecnológicos, las crisis sanitarias y los accidentes industriales mayores.

La situación y las necesidades de los Estados Miembros

- 180.** La Comisión acogió con satisfacción las diversas medidas adoptadas en muchos países para reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular las iniciativas para mejorar los marcos institucionales y jurídicos, ampliar la cobertura de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mejorar la gestión de las instituciones de seguridad social y promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- 181.** No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que, a pesar de los progresos realizados en las últimas décadas, persisten dificultades para lograr una protección integral contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En particular, la persistencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se refleja en las 2,93 millones de muertes que se calcula que se producen cada año por estos motivos, y en otros 395 millones de casos de accidentes y enfermedades no mortales. Las disparidades entre regiones son notables, y algunas de las tasas de cobertura más bajas se observan precisamente en zonas donde la incidencia de lesiones es mayor. En este contexto, la realización efectiva del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, reconocido en 2022 como principio y derecho fundamental en el trabajo, es esencial para la prevención y mitigación de los riesgos laborales.
- 182.** La Comisión señaló el vínculo esencial que existe entre una sólida cultura de seguridad y salud en el trabajo y los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En particular, las medidas preventivas efectivas, como la formación, la sensibilización, la investigación y los servicios de salud, desempeñan un papel clave en la detección y el tratamiento de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y en la reducción de su incidencia, lo que a su vez reduce el coste global de las prestaciones correspondientes y mejora la sostenibilidad financiera de estos regímenes. La Comisión señaló la necesidad de reforzar la colaboración entre los regímenes de seguridad social y las autoridades responsables de la seguridad social en el trabajo. La Comisión señaló la importancia de reforzar la colaboración entre todas las partes implicadas.
- 183.** La Comisión subrayó que el Convenio núm. 102 establece principios fundamentales relativos a la gestión participativa y la responsabilidad general del Estado en la debida provisión de prestaciones y la correcta administración de las instituciones y los servicios, así como la necesidad de abordar las lagunas persistentes en la cobertura, con vistas a ampliar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a todos los



trabajadores. En particular, se requieren más esfuerzos para garantizar una protección integral a los trabajadores de la economía informal, así como a los trabajadores domésticos, migrantes y agrícolas, junto con los de los sectores de alto riesgo. Esto debe abordarse con una perspectiva de género, teniendo en cuenta también la aparición de nuevas actividades.

- 184.** Tomando nota de los retos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes, la Comisión reconoció la necesidad de garantizar la igualdad de trato de todos los trabajadores, con independencia de su nacionalidad o de su situación de residencia. La Comisión observó que los trabajadores migrantes a menudo están expuestos a trabajos peligrosos y tal vez no tengan acceso a información sobre sus derechos debido a las barreras del idioma. En este contexto, superar los obstáculos prácticos para garantizar la debida concesión de prestaciones se consideraba esencial, inclusive mediante la aplicación de acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar la transferibilidad de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 185.** La Comisión tomó nota de que, en la legislación de algunos países que habían ratificado el Convenio núm. 121, los accidentes de trayecto no siempre se consideraban relacionados con el trabajo, e indicó la necesidad de armonizar la definición de accidentes relacionados con el trabajo con las disposiciones del Convenio núm. 121 y la Recomendación que lo complementa. En lo referente a las listas de enfermedades profesionales, al tiempo que reconoció la necesidad de garantizar que todas las enfermedades incluidas en el cuadro I del Convenio núm. 121 se reconocieran como profesionales, la Comisión subrayó la importancia de actualizar periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales, en particular apoyándose en pruebas científicas y en los avances tecnológicos.
- 186.** La Comisión tripartita hizo especial hincapié en la importancia de promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales, que están adquiriendo cada vez más relevancia en los entornos de trabajo contemporáneos. Estos problemas son más acuciantes si cabe en los sectores en los que predominan las mujeres, tales como la atención de salud, la educación y los servicios sociales. La Comisión puso de relieve la necesidad de extender la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los casos de perjuicio psicosocial y de violencia y acoso en el lugar de trabajo, inclusive a través de revisiones de las listas nacionales de enfermedades profesionales.
- 187.** En el contexto de un mundo impulsado por la tecnología, la Comisión reconoció los retos y las oportunidades que presentan las novedades tecnológicas y las modalidades de trabajo en continua evolución. Si bien las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, pueden reducir la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales y mejorar las inspecciones del trabajo, la detección de casos de fraude, los mecanismos de tramitación de quejas, y la administración y la concesión de prestaciones, estos avances no deberían ir en detrimento de la salud de los trabajadores. La Comisión consideró que, a este respecto, debe prestarse particular atención a las medidas de prevención y en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que un entorno de trabajo tecnológico generalizado, que conlleva una sobrecarga cognitiva y visual, puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. También se señaló que el diálogo social es particularmente necesario para garantizar el uso efectivo y responsable de estas nuevas tecnologías.
- 188.** La Comisión subrayó la necesidad de garantizar el acceso de todos los trabajadores a atención médica de calidad para todas las contingencias cubiertas por los instrumentos. Puso de relieve la necesidad de servicios adecuados, también para las zonas rurales y remotas. La Comisión destacó la necesidad de garantizar el pago de prestaciones monetarias mientras un trabajador



víctima de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional esté incapacitado para trabajar.

- 189.** La Comisión puso énfasis en la responsabilidad general del Estado de garantizar la sostenibilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la debida concesión de prestaciones. La financiación sólida de los regímenes debe basarse en la puesta en común de los recursos financieros y la distribución de los riesgos. Dichos enfoques ayudarían a garantizar una protección adecuada para los trabajadores y sus familiares a cargo, propiciando al mismo tiempo un entorno idóneo para las empresas sostenibles al evitar que los empleadores deban asumir cargas financieras indebidas. Además, el Estado debe garantizar la administración adecuada de las instituciones y servicios de la seguridad social, en particular fortaleciendo los mecanismos de control del cumplimiento e invirtiendo en los sistemas de inspección del trabajo. Por último, la Comisión consideró que los procedimientos de reclamación y los mecanismos de presentación de recursos deberían ser claros, simples, asequibles y rápidos.

Compromisos comunes

- 190.** La Comisión acogió con agrado el amplio compromiso de seguir avanzando en la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en función de las circunstancias nacionales y en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes. El hecho de que los sistemas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean integrales y eficaces es crucial para conseguir el trabajo decente, reforzar la protección social, promover la seguridad y la salud en el trabajo, y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y el empleo productivo. Asimismo, la Comisión reconoció la importancia de adaptar los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para ajustarlos a la evolución de los entornos de trabajo, así como a los riesgos emergentes y los avances en los conocimientos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- 191.** La Comisión tomó nota del énfasis puesto por los mandantes tripartitos en la necesidad de una coordinación más estrecha de las políticas de protección social y otras estrategias y políticas públicas pertinentes, en particular las relativas al empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la readaptación profesional y la no discriminación, sobre la base de un diálogo social sólido. El fomento de una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo y la promoción de un entorno favorable a las empresas sostenibles, así como el fortalecimiento de una protección social inclusiva y accesible, son fundamentales para lograr una protección completa frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- 192.** La Comisión reconoció la importancia del diálogo social y el papel clave de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la elaboración, la adopción y la aplicación de medidas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La gestión participativa es una piedra angular de la buena gobernanza, la toma de decisiones fundamentadas y la confianza pública, y garantiza que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sigan respondiendo a las realidades cambiantes del mundo del trabajo.

Medios de acción de la OIT

- 193.** La Comisión recordó que es esencial contar con unos sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales integrales, eficaces y que funcionen correctamente para aliviar las dificultades financieras que experimentan los trabajadores



víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus familias, apoyar la reinserción de las víctimas en el mercado de trabajo, y contribuir a la prevención y reducción de estos accidentes y enfermedades.

194. La Comisión instó a los mandantes de la OIT a redoblar sus esfuerzos para lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En este sentido, destacó el valor de la asistencia técnica de la Oficina para fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos de elaborar marcos de políticas y legislativos robustos en esta materia, y de establecer y mantener sistemas eficaces de protección basados en la buena gobernanza y una financiación sólida.
195. La Comisión invitó a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 102 (parte VI) o 121, así como otros convenios pertinentes para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Con este fin, la Comisión alentó a la Oficina a prestar asistencia técnica, según sea solicitada por los Estados Miembros, para evaluar y superar los posibles obstáculos a la ratificación.
196. Por último, la Comisión pidió a la Oficina que tuviera en cuenta, en los trabajos pertinentes de la OIT, el Estudio General titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, la discusión tripartita que tuvo lugar al respecto y el resultado de su discusión. Expresó su confianza en que este resultado, junto con el Estudio General, contribuyera al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas derivadas del examen que este realizó en septiembre de 2022 de las normas sobre las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular en los ODS 1 (Fin de la pobreza), 3 (Salud y bienestar) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

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

197. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Tal como se explica en el documento D.1, sección V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; «llamamientos urgentes» —omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años—; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones, y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta



explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos. Las actas de esta discusión figuran en la sección II de la segunda parte de este informe.

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

198. De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de 12 meses o, excepcionalmente, de 18 meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas; informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.
199. La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el Informe de la Comisión de Expertos solo mencionaba a aquellos Gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones). Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.
200. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos Gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.
201. La Comisión recuerda que el respeto de la obligación de someter los convenios, los protocolos y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes, es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recuerda asimismo que los Gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.
202. La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen**. La Comisión expresó su firme esperanza de que los Gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.



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

- 203.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos Gobiernos solicitaron la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los Gobiernos interesados, que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión reiteró que la Oficina puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.
- 204.** La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2024, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución de la OIT) fue del **72,9** por ciento (74,7 por ciento para la reunión de 2023). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **79,2** por ciento (frente al 81 por ciento en junio de 2024).
- 205.** La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.**
- 206.** La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Antigua y Barbuda, Comoras, Djibouti, Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.**
- 207.** La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas, o a la mayoría, de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo que finalizó en 2024, a los países siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Comoras, Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), San Marino, Santa Lucía, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.**

1.3. Llamamientos urgentes

- 208.** A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica, que consiste en hacer llamamientos urgentes para los casos que correspondan a países que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, no han enviado las memorias debidas desde hace al menos tres años, y las primeras memorias desde hace al menos tres años, y señalar ese caso a la atención de la Comisión, esta invitó a los países que se encuentran en ese caso a transmitir información, en el momento del examen de casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias, y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen,** presenten sus memorias debidas lo antes posible.



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

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

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

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

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

2. Aplicación de los convenios ratificados

213. La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 98 de su Informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los Gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 101 de su Informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.



3. Participación en la labor de la Comisión

- 214.** La Comisión expresó su gratitud a los **43** Gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales en relación con su país.
- 215.** Sin embargo, la Comisión **lamentó** que los Gobiernos de los siguientes países no tomaran parte en las discusiones relativas al cumplimiento por sus países de las obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Barbados, Congo, Djibouti, Dominica, Gabón, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Haití, Hungría, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Kirguistán, Libia, Macedonia del Norte, Nigeria, Palau, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.**
- 216.** Además, la Comisión **lamentó** observar que los gobiernos de dos países, que no estuvieron representados en la Conferencia, no estuvieron en condiciones de participar en la discusión de los casos individuales en relación con su país: **Afganistán y Nicaragua**⁸.

E. Sesión especial relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús

- 217.** La Comisión celebró una sesión especial sobre Belarús, tal como se decidió en aplicación de la Resolución adoptada por la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁹, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de encuesta establecida para examinar la observancia por el Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. La Comisión adoptó las conclusiones por votación con: 2 584 votos a favor, 72 votos en contra y 112 abstenciones.
- 218.** El acta de esta discusión y las conclusiones se recogen en la sección III de la segunda parte de este Informe. Las conclusiones también se reproducen a continuación.

La Comisión celebró su segunda sesión especial sobre Belarús en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cumplimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión, en la que se instaba a Belarús a que aplicara las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Tomó nota de la información oral y escrita presentada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

⁸ Véanse a continuación, en los párrafos 221 y siguientes, las declaraciones de los interlocutores sociales respecto a la no participación de los Gobiernos en la discusión del caso individual relativo a su país.

⁹ Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús.



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

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los afiliados de los sindicatos, en particular los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró profundamente la represión ejercida contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sindicalistas.

La Comisión reiteró que este caso ya había sido objeto de discusión en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno en el cumplimiento de los Convenios.

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

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

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró la continua injerencia del Gobierno en las actividades sindicales. La Comisión manifestó serias dudas sobre la independencia de la FPB y expresó su esperanza de que, sin más demora, el Gobierno colaborará con la OIT para abordar esas preocupaciones y asegurarse de que todos los sindicatos, incluidos los sindicatos independientes como el BKDP, puedan funcionar sin injerencia alguna del Gobierno.

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

La Comisión tomó nota asimismo de la última memoria sobre la situación en Belarús presentada a la 353.^a reunión del Consejo de Administración, que lamentó profundamente que, una vez más, el Gobierno no hubiera proporcionado nueva información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión. Tomó nota asimismo de que la información escrita presentada a la Comisión no contenía información nueva al respecto.



Tras la discusión y tomando nota de que el Gobierno no había comunicado nueva información, la Comisión se vio obligada una vez más a instar al Gobierno a que adopte con la mayor urgencia todas las medidas posibles para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los Convenios.

La Comisión instó en los términos más enérgicos al Gobierno a poner en libertad inmediatamente a los sindicalistas encarcelados, a retirar los cargos y a anular las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas.

La Comisión también reiteró su solicitud al Gobierno de que acepte, con la mayor urgencia:

- una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso necesario, y
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión acogió con agrado el nombramiento de un enviado especial a Belarús con el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con él.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión acogió con agrado el establecimiento de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con éste. La Comisión acogió con beneplácito el seguimiento continuo de la situación por el Consejo de Administración.

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

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

* * *

F. Casos individuales

219. De los 24 casos individuales incluidos en su orden del día, la Comisión examinó el fondo de 22 casos, teniendo en cuenta que las delegaciones del Afganistán y Nicaragua no estuvieron acreditadas para la presente sesión de la Conferencia. Las informaciones presentadas por los Gobiernos, las deliberaciones y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte de este informe.



1. Conclusiones adoptadas sobre los casos individuales examinados

220. Las conclusiones adoptadas este año sobre los 22 casos individuales examinados por la Comisión se presentan a continuación.

Chad (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

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

La Comisión observó con profunda preocupación la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Asimismo, expresó su inquietud por la perpetuación de la práctica de la explotación infantil, en particular en el pastoreo y la mendicidad forzosa.

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

- garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños sometidos a reclutamiento forzoso o utilizados en grupos armados;
- asegurar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias en la ley y en la práctica;
- prever la rehabilitación y la inserción social de los niños de la calle y de los niños a los que se obliga a unirse a grupos armados;
- redoblar sus esfuerzos para combatir la práctica de los niños pastores y garantizar la protección de los niños contra esta práctica con carácter de urgencia, incluso a través del castigo efectivo a los responsables;
- aprobar de manera inmediata el Código de Protección de la Infancia y proporcionar un ejemplar de este, una vez que haya sido adoptado;
- modificar el Código Penal para introducir disposiciones normativas que penalicen al «cliente» que solicite servicios de un niño menor de 18 años o lo utilice para la prostitución;
- prohibir y sancionar la utilización y el reclutamiento de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas, y proporcionar los recursos necesarios a las autoridades competentes;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo y las inversiones en este para facilitar el acceso a una educación básica gratuita de calidad y a medidas de protección para todos los niños, especialmente las niñas y los niños de la calle, así como la seguridad y protección de los niños en las zonas afectadas por la guerra, y tomar medidas para aumentar las tasas de matriculación y asistencia escolar en las enseñanzas primaria y secundaria y disminuir las tasas de abandono escolar;
- adoptar medidas para proteger a los niños *mouhadjirin* de las peores formas de trabajo infantil y proseguir los esfuerzos para garantizar que el programa del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia logre proteger a los niños de la calle;



- adoptar normativas para proteger a los niños del trabajo en servicios domésticos y medidas para librarlos de tales situaciones; y proporcionar las medidas necesarias y adecuadas para contribuir directamente a su rehabilitación e inserción social.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para dar plena aplicación a las medidas mencionadas.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Ecuador (ratificación: 1959)

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

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

La Comisión tomó nota de la disposición manifestada por el Gobierno de cooperar con la OIT, hacer uso de su asistencia técnica y continuar sus consultas con los interlocutores sociales para reforzar la protección jurídica que garantice plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco de la legislación laboral colectiva, en consonancia con el Convenio y en consulta con los interlocutores sociales, en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, garantizando una coherencia razonable y adoptando medidas eficaces para:

- garantizar que la negociación colectiva se produzca en un entorno propicio, estableciendo mecanismos adecuados y las correspondientes protecciones legales para todas las categorías de trabajadores y de empleadores cubiertos por el Convenio;
- revisar la normativa relativa a la creación de asociaciones de empleadores y de trabajadores y a las prácticas de negociación colectiva;
- proporcionar datos sobre: i) la negociación colectiva en los sectores público y privado, incluido el número de convenios colectivos vigentes en el país, su fecha de entrada en vigor, su renovación y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales y ii) el número de trabajadores afiliados y sus respectivos sindicatos, el número de comités de empresa, y el número de organizaciones de empleadores y sus respectivos miembros afiliados;
- abordar la discriminación antisindical, impedir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la legislación y en la práctica, y comunicar información sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas adoptadas.

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

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.



Kirguistán (ratificación: 2000)**Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la reintroducción de una moratoria en las inspecciones del trabajo para 2024, lo cual representa una grave violación del Convenio.

La Comisión tomó nota asimismo de la persistencia de otras limitaciones contenidas en la Ley núm. 72, de 2007, a las facultades de los inspectores, y del número insuficiente de inspectores del trabajo, lo que socava considerablemente la capacidad del sistema de inspección del trabajo para desempeñar sus funciones efectivamente.

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

- velar por que haya un número suficiente de inspectores del trabajo, a fin de que los lugares de trabajo puedan inspeccionarse con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes;
- proporcionar información sobre las medidas previstas o adoptadas con el fin de aumentar el número de inspectores del trabajo;
- garantizar que todas las regiones estén cubiertas por el sistema de inspección del trabajo;
- proporcionar información sobre la asignación presupuestaria con fines de inspección del trabajo;
- actuar con prontitud para eliminar la moratoria en las inspecciones del trabajo y para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios, con miras a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio;
- poner su legislación nacional en plena conformidad con el artículo 12 del Convenio, eliminando las múltiples restricciones restantes a las facultades de los inspectores;
- asegurar que los inspectores puedan iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin aviso previo, cuando sea necesario, de conformidad con el artículo 17;
- garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por violación de las disposiciones legales impuestas por los inspectores del trabajo, tal como se establece en el Código de Infracciones, de conformidad con el artículo 18;
- redoblar sus esfuerzos para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio;
- proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas.



Libia (ratificación: 1961)**Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

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

Si bien tomó nota de la situación imperante en el país, la Comisión expresó su profunda preocupación por la situación de los trabajadores migrantes que se ven obligados a trabajar en condiciones extremadamente duras y sufren malos tratos, incluidas tortura, muerte, esclavitud y explotación sexual, con la complicidad del Gobierno. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- proporcionar a los trabajadores migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la pronta aprobación del proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas, del que se le solicita proporcionar un ejemplar;
- garantizar que los trabajadores migrantes que sean víctimas de prácticas abusivas equivalentes a trabajo forzoso reciban una protección y asistencia adecuadas y tengan acceso a mecanismos de reparación, de indemnización y de readaptación, y ofrecer inmediatamente protección y asistencia a las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y la reintegración;
- garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso al sistema de justicia y estén protegidos contra represalias, incluida la deportación, y que sus casos se tramiten con celeridad y se ejecuten las decisiones;
- establecer y aplicar sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los autores de tales actos, incluidos los miembros de milicias y los reclutadores de mano de obra, que contraten a trabajadores migrantes en condiciones equivalentes al trabajo forzoso, incluidos los infractores que operan en centros de migrantes oficiales y no oficiales, y reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito;
- garantizar que se lleven a cabo investigaciones en profundidad, se procese a los presuntos autores de estos delitos, incluidos los funcionarios del Estado cómplices y los miembros de grupos armados, y se castigue con sanciones suficientemente disuasorias a quienes impongan cualquier forma de trabajo forzoso;
- reforzar la aplicación de la ley, contratar y formar a más inspectores del trabajo y aumentar la dotación de los recursos materiales necesarios para que efectúen inspecciones en este ámbito.

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

La Comisión pidió al Gobierno que cumpliera plenamente sus obligaciones de presentación de memorias y facilitara información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025, en consulta con los interlocutores sociales.



Eslovaquia (ratificación: 1997)**Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)**

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

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

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión pidió al Gobierno que:

- entable un diálogo social tripartito constructivo sobre todas las cuestiones, incluidos los motivos de todos los cambios en las disposiciones de la Ley núm. 103/2017 sobre consultas tripartitas a nivel nacional, de conformidad con el Convenio;
- lleve a cabo consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las normas y actividades de la OIT a nivel nacional;
- garantice que las consultas sean efectivas en la legislación y en la práctica y tengan lugar al menos una vez al año y, a este respecto, que vele también por que, ni en la legislación ni en la práctica, haya excepciones que permitan conceder a otras organizaciones los mismos derechos de consulta que a las organizaciones representativas;
- garantice que las organizaciones puedan ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes sin ninguna injerencia externa;
- facilite información sobre cómo se prevé que funcione la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, y que promueva y refuerce eficazmente el tripartismo y el diálogo social.

La Comisión invitó al Gobierno a que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas que adoptará para aplicar todas las recomendaciones antes mencionadas.

Sri Lanka (ratificación: 2000)**Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)**

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

La Comisión acogió con beneplácito el uso por parte del Gobierno de la asistencia técnica de la OIT y el impacto que esta ha tenido, y lo alentó a continuar sus esfuerzos en este sentido.

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

- eliminar el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales;
- proporcionar información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos al respecto, en particular en el marco del programa de zonas libres de trabajo infantil;



- garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, a fin de disuadir a los adultos de emplear y abusar de los niños;
- proporcionar lo antes posible información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que están involucrados en el trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes;
- fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo a fin de combatir el trabajo infantil, en particular en el sector informal;
- garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y continuar informando sobre las tasas de matriculación y finalización de la escuela de los niños menores de 16 años;
- fortalecer las políticas y los textos legislativos en materia de prevención y en lo que respecta a librar a los niños del trabajo infantil, rehabilitarlos e integrarlos socialmente, y poner fin a las prácticas descritas y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de las políticas.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025.

Zambia (ratificación: 1964)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

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

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, incluida la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su Plan de Aplicación en 2022, que constituye un paso importante en la erradicación de la trata como elemento del trabajo forzoso. No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que se está produciendo un aumento de los casos de trata y que Zambia sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata.

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

- garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación, tanto sexual como laboral, y proporcionarles protección y asistencia apropiadas y adecuadas, incluidas la recuperación y la rehabilitación de todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la prestación de otras formas de asistencia y apoyo;
- garantizar el procesamiento de los autores y la imposición de sanciones disuasorias;
- garantizar la puesta en marcha de medidas para proporcionar apoyo logístico a las víctimas y a los testigos llamados a declarar, así como medidas encaminadas a facilitar la recopilación de pruebas, con vistas a un enjuiciamiento efectivo;



- seguir reforzando la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y desarrollar la capacidad de los fiscales e investigadores;
- reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas, como los investigadores policiales y el poder judicial, en todo el país, en la lucha contra la trata de personas;
- tomar las medidas necesarias para enmendar la Ley, a fin de limitar el trabajo exigido como parte del Servicio Nacional de Zambia a trabajo que sea de naturaleza puramente militar, de conformidad con el artículo 2, 2), a) del Convenio, y comunicar información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza del trabajo al que se les asigna;
- facilitar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores.

Burundi (ratificación: 1963)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

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

La Comisión lamentó que el Gobierno no hubiera proporcionado las memorias solicitadas y le instó a cumplir con su obligación de presentación de memorias en el futuro.

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

- garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas, y proporcionar una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos;
- indicar las medidas previstas o adoptadas para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato celebrado por las autoridades públicas;
- fortalecer la inspección del trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo;
- respetar el diálogo social y la negociación colectiva, inclusive al establecer los términos de las cláusulas que deben incluirse en los contratos celebrados por las autoridades públicas;
- abordar toda solicitud pendiente de la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas.



El Salvador (ratificación: 2006)**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los alegatos de continuas violaciones del Convenio por parte del Gobierno.

La Comisión también expresó su profunda preocupación por los alegatos de injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y por los actos de acoso denunciados contra una organización de empleadores, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

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

- hacer cesar inmediatamente todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y las actividades de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;
- restablecer, promover y participar en el diálogo social tripartito institucionalizado y la negociación colectiva, llevados a cabo en un marco de respeto mutuo y seguridad jurídica, de conformidad con el Convenio;
- establecer consultas auténticas con representantes de los trabajadores y los empleadores para debatir todas las cuestiones relacionadas con la reforma laboral y el Código del Trabajo, y reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST) para garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y las consultas tripartitas;
- elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, preparara una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025, en la que se informará detalladamente de las medidas adoptadas para avanzar en la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, incluyendo información sobre cualquier consulta auténtica celebrada para abordar las preocupaciones debatidas por la Comisión.

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar una misión de asistencia técnica con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).



Georgia (ratificación: 1999)**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

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

La Comisión recordó que la introducción de todo proyecto de ley que afecte a los interlocutores sociales debería ir precedida de consultas, y que se debería garantizar el derecho a aceptar asistencia financiera de una organización internacional sobre la base del derecho a afiliarse a organizaciones internacionales establecido en el Convenio.

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

- en consulta con los interlocutores sociales modificar la Ley de transparencia en materia de influencia extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como la Ley de la Función Pública, en consonancia con el Convenio;
- entablar un diálogo y unas consultas significativas y oportunas con los interlocutores sociales sobre las iniciativas legislativas pertinentes que los afecten, y acerca del funcionamiento de la Comisión Tripartita de Concertación Social, en tanto que foro eficaz de consulta tripartita.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Ghana (ratificación: 1986)**Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)**

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

La Comisión acogió con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, al tiempo que señaló las deficiencias persistentes en la aplicación del Convenio.

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

- iniciar medidas legislativas, en particular para modificar o revisar la Ley del Trabajo y la Ley del Empleo, en lo que respecta a: i) la licencia de maternidad obligatoria; ii) la prórroga automática de la licencia en el periodo prenatal; iii) un régimen obligatorio de seguridad social, y iv) la prohibición del despido durante el periodo de protección, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio;
- elaborar las políticas necesarias para cumplir con lo dispuesto en el Convenio;
- garantizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad o a la financiación pública de prestaciones monetarias, de conformidad con el Convenio.



Tomando nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno, la Comisión invitó a este último a dar seguimiento a dicha solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcionara información detallada y completa en su próxima memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente.

Honduras (ratificación: 1956)

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

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los asesinatos de dirigentes sindicales y por el retraso de las investigaciones y de las acciones judiciales al respecto. La Comisión indicó asimismo la necesidad de medidas urgentes para fortalecer el diálogo social institucional. La Comisión consideró este caso urgente y grave.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome medidas para:

- velar por la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a través del diálogo social libre de violencia e intimidación; fortalecer el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- adoptar medidas legislativas y emprender reformas del Código del Trabajo, en plena consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y de prestar apoyo presupuestario;
- reactivar el Consejo Económico y Social y sus comités técnicos, y garantizar que el apoyo financiero y la asignación presupuestaria sean adecuados;
- institucionalizar y hacer efectiva la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos;
- garantizar que la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) reanude sus actividades regularmente;
- garantizar que la Comisión de Violencia Antisindical pueda desempeñar su función y llevar a cabo, sin demora, investigaciones y procedimientos independientes contra los autores de actos delictivos contra los dirigentes sindicales, y proporcionar asimismo información actualizada a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.



La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada a la Comisión de Expertos con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

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

La Comisión deploró el hecho de que dos años después de que se plantearan las preocupaciones relativas a los ataques violentos y los actos de intimidación contra los sindicatos independientes, no se haya hecho nada para abordar dichas preocupaciones, señalando que dichos ataques socavan la obligación y el significado de las consultas en virtud del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- garantizar, sin más demora, la independencia de los sindicatos para que puedan representar real y eficazmente a sus miembros;
- revisar, sin más demora, el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado, de conformidad con el Convenio;
- definir los métodos para fijar los salarios mínimos con miras a fijar y actualizar periódicamente el salario mínimo;
- reforzar el diálogo social, incluidos los métodos de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- proporcionar información estadística detallada y de cualquier otro tipo sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan celebrado sobre el salario mínimo.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Hungría (ratificación: 1957)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las restricciones jurídicas y prácticas relativas al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades, así como de seguir defendiendo los intereses de sus miembros en consonancia con el Convenio.

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



- en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no obstaculicen ni menoscaben los derechos fundamentales previstos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones de trabajadores de defender los intereses profesionales de sus miembros;
- celebre consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para evaluar la necesidad de simplificar los requisitos de registro en la legislación y en la práctica, así como los relativos a sus sedes, y
- en consulta con los interlocutores sociales, aborde los obstáculos para el registro en la práctica y proporcione datos sobre: el número de organizaciones registradas y el número de organizaciones a las que se denegó o retrasó el registro, incluyendo detalles sobre los motivos para la denegación del registro para el periodo 2021-2025, a efectos de responder a los alegatos y de comunicar información acerca del tipo de investigaciones realizadas por los fiscales, y sobre el resultado de las discusiones relativas a las cuotas de afiliación sindical, en el Foro Consultivo Permanente del Sector Competitivo.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos sobre todo progreso realizado en las medidas adoptadas para la aplicación de las mencionadas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025.

República Islámica del Irán (ratificación: 1964)

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

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los casos de discriminación, la violencia contra los manifestantes y la represión estatal sistemática. Recordó que la eliminación de la discriminación solo puede lograrse en un entorno que propicie el libre ejercicio de las libertades civiles.

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

- iniciar acciones legislativas, previa consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para revisar la legislación (en particular el «Proyecto de Ley para Apoyar a la Familia mediante la Promoción de la Cultura de la Castidad y el Hiyab»; el «plan integral de excelencia de la población y la familia», proyecto de ley núm. 264; y el artículo 1117 del Código Civil del Irán) y la práctica nacionales en consonancia con el Convenio;
- establecer, tanto en la legislación como en la práctica, mecanismos y medidas centrados en la protección frente a la discriminación basada en motivos de religión, etnia, opinión política y origen social, que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación, y en abordar todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo;
- garantizar que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado y el recurso a las leyes de seguridad nacional en el contexto del ejercicio de las libertades civiles (en particular en lo referente a las circunstancias que rodean la muerte de Mahsa Amini) se ajusten al Convenio;



- proporcionar información detallada sobre los datos estadísticos relativos a la situación actual en materia de igualdad de trato en el empleo, incluyendo las sanciones que se aplican y las vías de recurso disponibles, así como los problemas detectados.
- La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Iraq (ratificación: 2018)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las medidas adoptadas contra los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión tomó nota asimismo de las reformas legislativas en curso que pueden impedir los actos de intimidación contra los interlocutores sociales.

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

- concluir las reformas legislativas en curso, garantizar un entorno propicio para la libertad sindical, y velar por que se adopten medidas disuasorias contra las personas que infringen la ley, y
- proporcionar información detallada sobre los casos, y sus resultados, presentados ante los tribunales nacionales contra los dirigentes y los representantes de federaciones sindicales independientes.

La Comisión pidió al Gobierno que continuara recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas, en consonancia con el Convenio.

Malasia (ratificación: 1961)

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

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

La Comisión observó con preocupación que seguían existiendo deficiencias en la protección contra la discriminación antisindical, procedimientos de reconocimiento largos y la necesidad de promover la utilización y el desarrollo plenos de la negociación colectiva.



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

- suprimir todos los obstáculos legislativos y prácticos a la negociación colectiva que subsisten y promover el desarrollo de esta;
- garantizar una protección eficaz frente a los actos de discriminación antisindical mediante sanciones disuasorias, y que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a acceder a la justicia y a medidas correctivas;
- revisar los procedimientos de reconocimiento de la negociación colectiva, con salvaguardias razonables y adecuadas para evitar la injerencia, simplificando y agilizando los procesos administrativos y judiciales;
- permitir mecanismos de negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

La Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT antes de la próxima reunión de la Conferencia.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, de todo progreso realizado en relación con las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores, de conformidad con el Convenio.

Nepal (ratificación: 1996)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas en la protección contra la discriminación antisindical y de las medidas inadecuadas para el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva voluntaria.

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

- adoptar medidas legislativas eficaces para prohibir todos los actos de discriminación antisindical, incluidos los basados en la afiliación sindical;
- garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, existan sanciones disuasorias en relación con los casos de discriminación antisindical;
- garantizar una protección adecuada contra los actos de injerencia, así como el funcionamiento eficaz de los mecanismos de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio;
- garantizar que las partes sean libres de negociar, a todos los niveles, convenios colectivos que mejoren las condiciones de trabajo;
- modificar la legislación para que el arbitraje obligatorio solo pueda tener lugar en las situaciones cubiertas por el Convenio, y
- garantizar que el procedimiento de selección de los miembros de los órganos de arbitraje sea transparente y garantice su plena independencia.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.



La Comisión también solicitó al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, informara a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en lo que respecta a las medidas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, de conformidad con el Convenio.

Uzbekistán (ratificación: 2019)

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

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

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

La Comisión acogió con beneplácito que el Gobierno recurriera a la asistencia técnica de la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo. La Comisión tomó nota con preocupación de la práctica actual de moratorias en las inspecciones del trabajo en el país y de las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

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

- eliminar la prohibición temporal de las inspecciones y no reintroducir tales prohibiciones en el futuro;
- contratar inspectores del trabajo y proporcionarles recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;
- garantizar que las inspecciones del trabajo se llevan a cabo con la frecuencia y el rigor necesarios, velando por que se eliminen todas las restricciones a las facultades de los inspectores;
- garantizar que existen medidas de control de la aplicación y sanciones eficaces y adecuadas, asegurando que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para formular advertencias y recomendaciones en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, estableciendo sanciones adecuadas para quienes obstaculizan el desempeño de sus funciones.

La Comisión invitó al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1 de septiembre de 2025, proporcionara información detallada y completa a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas de conformidad con los Convenios.

Bolivia, Estado Plurinacional de

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 2015)

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

La Comisión tomó nota con preocupación de que la reglamentación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo no contenía disposiciones específicas sobre el



asbesto y recordó que un entorno seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos para:

- adoptar medidas legislativas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional (incluidas las políticas relacionadas con el asbesto y la construcción, la prevención y el control de riesgos, la discapacidad y la inclusión y el suministro de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial) y la práctica con el Convenio;
- adoptar, sin demora y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, medidas concretas y específicas para complementar el marco existente y garantizar la plena aplicación del Convenio en todos los sectores e industrias;
- garantizar que los registros de controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito, y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros, así como el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar ante la autoridad competente en relación con los resultados de los controles;
- adoptar sin demora medidas específicas para garantizar, de conformidad con el Convenio, que los trabajadores sean informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto a su estado de salud en relación con su trabajo en situaciones de exposición al asbesto.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Panamá (ratificación: 1970)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de la falta de consultas efectivas y genuinas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las políticas del empleo.

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

- garantizar que la política del empleo promueva un empleo pleno, productivo y libremente elegido, basado en una política económica y social que estimule el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, eleve los niveles de vida y acabe con el desempleo y el subempleo, incluyendo el acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes;



- proseguir sus esfuerzos para luchar contra la persistente segregación laboral vertical y horizontal por motivos de género, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y su elevada concentración en la economía informal, y a este respecto aplicar plenamente el Programa de Trabajo Decente por País, 2024-2027 y utilizar la orientación proporcionada por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- garantizar consultas efectivas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las políticas del empleo;
- formular, aplicar, supervisar y revisar las medidas activas de mercado del trabajo adoptadas en el contexto de la política del empleo, teniendo en cuenta los grupos destinatarios.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió también al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

República de Moldova (ratificación: 1996)

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

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

La Comisión saludó las medidas adoptadas para solucionar la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión recomendó al Gobierno que adoptara medidas para iniciar un proceso de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a fin de garantizar la conformidad de las disposiciones pertinentes de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en particular, velando por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia en su establecimiento, funcionamiento o administración, y corrigiendo las situaciones en que se produzcan tales injerencias.

Teniendo en cuenta la solicitud de asistencia técnica del Gobierno, la Comisión invitó al Gobierno a dar seguimiento a esta solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

2. Declaraciones sobre los dos casos individuales no examinados

- 221.** El Presidente informó a la Comisión de que las delegaciones del Afganistán y Nicaragua no estaban acreditadas en esta sesión de la Conferencia. Los Gobiernos no respondieron a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión. Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, esta



no discute el fondo de los casos relativos a los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, pero destaca en el informe la importancia de las cuestiones que plantean.

Afganistán (ratificación: 1969)

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

- 222. Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores lamentan que no esté presente ninguna delegación del Afganistán. En consecuencia, nuestra Comisión no puede proceder al examen a fondo del caso. Recordamos que la participación de los Gobiernos en la Conferencia, y en nuestra Comisión cuando se trata de casos que figuran en la lista final, es esencial para el funcionamiento del sistema de control de la OIT.
- 223.** Por lo tanto, aprovecharemos esta oportunidad para reflejar la gravedad de este caso y la profunda preocupación que nos suscita la aplicación del Convenio por las autoridades afganas *de facto*. Con el apoyo de nuestros homólogos empleadores, proponemos que la Oficina tome nota de esta preocupación mutua, tal como se refleja también en las observaciones de la Comisión de Expertos, y la transmita a las autoridades afganas.
- 224.** Si se hubiera examinado este caso, el Sr. Maroof Qaderi, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, nos habría informado sobre la grave discriminación que sufren las mujeres y las niñas en el Afganistán.
- 225.** También nos habría dicho que los talibanes han promulgado 50 decretos restringiendo la libertad de las mujeres, prohibiéndoles el acceso a los espacios públicos, los parques y la asistencia sanitaria, y negándoles la educación y el empleo. Hubiera añadido que las trabajadoras casi han desaparecido de los lugares de trabajo y del espacio público. Que las que siguen trabajando se ven obligadas a cobrar salarios más bajos y que esta discriminación sistemática vulnera por completo los derechos de las mujeres y contraviene de manera flagrante las disposiciones del Convenio.
- 226.** Asimismo, el Sr. Qaderi nos habría contado que miles de trabajadores y empleados han sido despedidos ilegalmente de diversos departamentos e instituciones gubernamentales por motivos de origen étnico, idioma, religión o nacionalidad. Que decenas de miles de personas han sido despedidas sin ninguna consideración humanitaria, en un acto flagrante de discriminación y sin respeto alguno por la dignidad humana.
- 227.** Hubiera continuado diciéndonos que muchos trabajadores del Afganistán, en particular las mujeres y las personas pertenecientes a grupos étnicos o religiosos minoritarios, se enfrentan a una crisis de subsistencia y a violaciones de sus derechos económicos, lo que ha provocado un aumento alarmante del trabajo infantil y un incremento dramático de los suicidios, la venta de órganos, los matrimonios forzados, el hambre extrema y la malnutrición generalizada.
- 228.** Habría añadido que el derecho a la libertad sindical y las libertades civiles no existe bajo el régimen talibán y que los sindicatos del Afganistán no pueden desempeñar sus funciones ni mantener sus actividades.
- 229.** El Sr. Qaderi nos habría informado de que los talibanes han nombrado un jefe interino del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, infringiendo los estatutos del sindicato y los principios fundamentales de la libertad sindical. Habría pedido a nuestra Comisión que restableciera las actividades legítimas de su sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos. También nos habría pedido que garantizáramos que, en el Afganistán, se respeten los derechos de los trabajadores afganos, especialmente los de las mujeres y las minorías étnicas y religiosas protegidos por el Convenio.



- 230.** Por último, el Sr. Qaderi nos habría pedido que presionáramos a los talibanes para que pongan fin de inmediato a la represión y a las violaciones de los derechos humanos y laborales fundamentales en el Afganistán.
- 231.** Esto es lo que el Sr. Maroof Qaredi nos habría dicho. Pero no ha podido. Podría haber sido la ocasión de escuchar un testimonio impactante de la gravedad de la situación, que se ha convertido en el símbolo de lo que millones de mujeres, niñas y miembros de minorías étnicas y religiosas tienen que afrontar a diario desde 2021: la exclusión y el ostracismo.
- 232.** En el debate sobre el caso en 2023, ya habíamos abordado la gravedad de la situación y las terribles violaciones de los derechos que tienen lugar en el Afganistán. Nuestra discusión suscitó una fuerte reacción de nuestra Comisión, que decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su Informe. Es evidente que desde entonces no se ha observado ninguna mejora y que la situación se ha deteriorado aún más. Podríamos haber tenido noticia de este deterioro a través del testimonio del Sr. Qaderi, pero podemos observarlo en el Informe de la Comisión de Expertos, la cual expresa su profunda preocupación por la vulneración de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el país.
- 233.** A este respecto, la Comisión de Expertos se remite a los informes de varios órganos de las Naciones Unidas, como el Consejo de Derechos Humanos y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, así como al informe del Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General.
- 234.** La Comisión de Expertos lamentó profundamente la aprobación de la Ley de Promoción de la Virtud y de Prevención del Vicio, en la que se imponen medidas discriminatorias específicas de género, excluyendo de hecho a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y anulando sus derechos al empleo y la ocupación, lo que exacerba las restricciones y la discriminación a las que se enfrentan. Estas graves vulneraciones de los derechos humanos básicos de la población tendrán un impacto transgeneracional enorme y duradero, en particular sobre las mujeres y las niñas, ya que en cada generación habrá menos mujeres con una formación académica que les permita asumir funciones fuera del hogar. Los terribles niveles de violencia de género contra las mujeres y el hecho de que se les prohíba acceder a la educación perpetuarán su pérdida de autonomía, con graves consecuencias para las generaciones futuras. Ninguna sociedad puede prosperar con una discriminación tan absoluta. Es difícil vislumbrar perspectivas de desarrollo cuando la mitad de la población está manifiestamente excluida de toda vida en sociedad.
- 235.** Asimismo, es difícil concebir cómo las autoridades *de facto* pueden volver a integrarse en la comunidad internacional habiendo hecho de la discriminación contra las mujeres y los grupos minoritarios su marca. Su ausencia hoy demuestra que no parecen dispuestas a comprometerse con la comunidad internacional. Sin embargo, y teniendo en cuenta lo grave de la situación, los miembros trabajadores consideran que dicha ausencia no puede ser una razón válida para que nuestra Comisión no aborde plena y ampliamente la situación en el futuro.
- 236.** Por todo ello, pedimos a nuestra Comisión que reitere en los términos más enérgicos posible las conclusiones que adoptó en 2023. Nos unimos a la Comisión de Expertos para recordar que la comunidad internacional no está indefensa e invitamos a la OIT y a todos sus Estados Miembros a que respondan al llamamiento del Sr. Qaderi, y de millones de afganos, para que utilicen todos los resortes diplomáticos disponibles con objeto de presionar a los talibanes de modo que cesen inmediatamente la represión y las violaciones de los derechos humanos fundamentales en el Afganistán.



- 237. Miembros empleadores:** Los miembros empleadores están profundamente preocupados por la aplicación de las disposiciones del Convenio en el Afganistán. Se hacen eco de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la violación sistemática e institucionalizada de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el Afganistán.
- 238.** Este caso es extremadamente grave. Desde agosto de 2021, las autoridades *de facto* del Afganistán han tratado de eliminar a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y, según la evaluación de varios órganos de las Naciones Unidas, lo han conseguido: las mujeres y las niñas tienen prohibido acceder a la educación y la formación; se les impide alcanzar la seguridad económica, ya que se les restringe considerablemente la posibilidad de buscar trabajo fuera del hogar; su libertad de circulación se ha restringido gravemente; son víctimas de violencia institucionalizada; y no tienen un acceso significativo a la justicia ni pueden interponer recursos contra estas violaciones fundamentales. Desde 2021 se ha producido un deterioro exponencial de la situación de las mujeres y las niñas en este país, en el que la ley vigente vulnera la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de protección de las mujeres y las niñas ante la ley.
- 239.** En lugar de hacer progresos en respuesta a las graves observaciones de la Comisión de Expertos, las autoridades *de facto* no han comparecido ante este órgano y no han proporcionado ninguna información para responder a estas cuestiones.
- 240.** En primer lugar, abordaremos los antecedentes y el contexto; a continuación, examinaremos las principales cuestiones
- 241.** El Afganistán ratificó el Convenio en 1969. La Comisión de Expertos ya ha formulado observaciones sobre este caso en 25 ocasiones, prácticamente todos los años durante las últimas tres décadas. Esta es la cuarta vez que la Comisión de la Conferencia se ocupa de este caso concreto: en 1999, 2000, 2023 y de nuevo este año. El Convenio se refiere a la discriminación en el empleo y la ocupación y es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de una atención especial y estar sometido a control con carácter prioritario. Este Convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato a todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada, entre otras cosas, en motivos de sexo.
- 242.** La conducta del Afganistán con respecto al proceso de gobernanza de la OIT es inaceptable. Desde el 1 de julio de 2016, no se ha presentado ninguna memoria por escrito sobre la aplicación de este Convenio fundamental. Además, las autoridades *de facto* no han respondido a las observaciones de la Comisión de Expertos desde 2019. El 27 de agosto de 2023, las autoridades *de facto* anunciaron que responderían en 2024 a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión en junio de 2023. Sin embargo, a pesar de este compromiso oficial, no se ha presentado ninguna memoria a la OIT desde entonces. Por último, como he mencionado anteriormente, las autoridades *de facto* han decidido no asistir a la presente reunión de la Comisión para proporcionar información oral en respuesta a las profundas preocupaciones de esta sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.
- 243.** Al igual que la Comisión de Expertos, estamos profundamente preocupados por esta falta total de cooperación por parte de las autoridades *de facto*. Este caso de extrema gravedad está señalado por una doble nota a pie de página. A falta de información de las autoridades *de facto*, la Comisión de Expertos se ha basado en las observaciones recurrentes de varios órganos de derechos humanos de alto nivel de las Naciones Unidas para determinar cuatro cuestiones.



- 244.** La primera cuestión hace referencia a las severas restricciones impuestas a las mujeres y las niñas con respecto a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, así como a la falta de acceso a la justicia, incluidas las reparaciones efectivas para las víctimas de la violencia contra las mujeres. Los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a desarrollar una política nacional de igualdad, con vistas a eliminar toda discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación. Por lo tanto, estos países deben derogar cualquier disposición legislativa, instrucción administrativa o práctica que sea incompatible con una política nacional de igualdad. Por lo tanto, las autoridades *de facto* deben desarrollar acciones y medidas positivas para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo.
- 245.** En lugar de avanzar hacia la igualdad y la eliminación de la discriminación, la situación de las mujeres se deteriora año tras año. Desde agosto de 2021, los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas han sido eficazmente diezmados mediante la promulgación de decenas de ordenanzas, decretos y declaraciones: las mujeres ya no pueden circular libremente; las mujeres ya no están autorizadas a trabajar, ni siquiera en la administración pública, con muy pocas excepciones; las niñas ya no tienen acceso a la enseñanza secundaria y superior; se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos; se han suprimido las fiscalías y los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres. Desde agosto de 2024, una nueva ley titulada Ley de Promoción de la Virtud y Prevención del Vicio ha institucionalizado medidas discriminatorias para excluir efectivamente a las mujeres y las niñas afganas de la vida pública, incluidos el sistema educativo y el mercado de trabajo.
- 246.** Además de estas violaciones amparadas por la ley, se producen otras violaciones en la práctica. La discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres son habituales y quedan impunes. Como se les prohíbe trabajar y circular libremente, las mujeres han perdido su capacidad para mantenerse. Esto afecta fundamentalmente a su dignidad humana y tendrá repercusiones desastrosas no solo para varias generaciones de niñas, sino también para la sociedad afgana. Como consecuencia de esta ley, la sociedad afgana se ve privada de las contribuciones económicas, sociales y políticas de aproximadamente la mitad de su población.
- 247.** Es hora de que se restablezcan los derechos fundamentales de las niñas y las mujeres afganas. Insistimos en que se revierta sin demora la política discriminatoria de las autoridades *de facto*. Se deben eliminar todas las leyes y prácticas que discriminan a las niñas y las mujeres en el empleo y la ocupación. Se debe prevenir y combatir todo acoso y violencia contra las niñas y las mujeres, garantizando el acceso a la justicia y la disponibilidad de vías de reparación efectivas.
- 248.** La segunda cuestión hace referencia a la no conformidad de la legislación relativa a la no discriminación. El artículo 9 de la Ley del Trabajo, tanto en el sector privado como en el público, no cubre de forma suficientemente explícita y detallada todos los motivos de discriminación prohibidos. Esta deficiencia legislativa ha sido mencionada durante varios años por la Comisión de Expertos, sin que el Afganistán haya comunicado ninguna mejora sobre este incumplimiento. Instamos a las autoridades *de facto* a que reconsideren su postura y pongan por fin la legislación nacional de conformidad con el Convenio, a fin de prohibir toda discriminación directa e indirecta.
- 249.** La tercera cuestión hace referencia a la discriminación contra las niñas y las mujeres con discapacidad. Aunque el artículo 15 de la Ley de Derechos y Prestaciones de las Personas con Discapacidad establece el principio de la igualdad de derechos para las personas con discapacidad en términos de participación social, económica y educativa, el Consejo de



Derechos Humanos ha observado con profunda preocupación que las mujeres y las niñas con discapacidad a menudo están sometidas a formas múltiples, agravadas o interseccionales de discriminación y desventajas. La Comisión de Expertos reiteró su solicitud de que se adopten medidas concretas con miras a facilitar el acceso de las personas con discapacidad, incluidas las niñas y las mujeres, a la educación y la ocupación, y de que se promuevan sus oportunidades de empleo en los sectores público y privado. Urge que la sociedad afgana ponga fin, en la legislación y en la práctica, a esta discriminación interseccional.

- 250.** La cuarta cuestión hace referencia a la discriminación en el acceso a la justicia, y a la ausencia de vías de recurso y de reparación efectivas para las niñas y mujeres víctimas de violencia. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha señalado que, en agosto de 2021, el ordenamiento jurídico y judicial dejó de funcionar. El Ministerio de Asuntos de la Mujer cerró. La Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán se disolvió. Además, han cerrado los tribunales especializados para la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como las fiscalías. Posteriormente, las autoridades *de facto* han establecido gradualmente un ordenamiento judicial y tribunales nacionales, que ahora se apoyan en su interpretación de la ley islámica (*sharía*). Estos cambios en el sistema judicial no garantizan el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los instrumentos de derechos humanos. El acceso de las mujeres y las niñas a la justicia se ha visto gravemente comprometido, y estas ya no tienen acceso a las vías de recurso y reparación de que disponían anteriormente. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de una manera no discriminatoria, así como el acceso a vías de recurso y reparación efectivas.
- 251.** Los miembros empleadores reconocen la dificultad que entraña formular recomendaciones basadas en el consenso dirigidas a un país cuyas autoridades *de facto* están ausentes en esta Comisión. Su ausencia hoy y el hecho de que no hayan comunicado información a esta Comisión limita seriamente nuestra capacidad para intercambiar información sobre la vulneración del Convenio, tal como ha observado la Comisión de Expertos. Dada la gravedad de esta vulneración, instamos a las autoridades *de facto* —a pesar de su reiterada ausencia de la Conferencia y de que no participen en la misma— a proporcionar información completa sobre todos los progresos realizados para poner fin a la discriminación por motivo de sexo, así como una copia de toda nueva ley encaminada a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio.
- 252.** Además, insistimos en que la protección de los trabajadores —tanto mujeres como hombres— frente a la discriminación en materia de empleo y ocupación deben garantizarse en la práctica. No debería excluirse de esta protección legal y judicial a ninguna categoría o sector de trabajadores. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente en la legislación la discriminación directa e indirecta por motivo de sexo. Las autoridades *de facto* deberían derogar cualquier disposición que institucionalice la discriminación por motivo de sexo en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Instamos a que se adopten medidas concretas para facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y formación profesional, en particular aquellas con discapacidad, y para promover la igualdad de oportunidades en el empleo en los sectores público y privado.
- 253.** Por último, instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos de justicia no discriminatorios y a vías de recurso y reparación efectivas en relación con la discriminación por motivo de sexo. Además, las autoridades *de facto* no deben escatimar esfuerzos para prevenir la discriminación y, en particular, para sensibilizar al público acerca de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Queda mucho camino por recorrer. No solo debe transformarse de raíz el marco jurídico existente, sino que también



debe aplicarse de tal manera que se proteja efectivamente a las mujeres y las niñas. Dado el carácter extremadamente grave de este caso, los miembros empleadores insisten, como lo hicieron en 2023, en que se añada un párrafo especial sobre el Afganistán a las conclusiones de los trabajos de esta Comisión.

Nicaragua (ratificación: 2010)

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

- 254.** La representante del Secretario General informó a la Comisión que, mediante una comunicación de fecha 27 de febrero de 2025, el Gobierno de Nicaragua notificó al Director General de la OIT su intención de retirarse de la Organización. De conformidad con el artículo 1, párrafo 5, de la Constitución de la OIT, la notificación de retiro presentada por el Gobierno surtirá efecto el 28 de febrero de 2027, a reserva de que, en esa última fecha, Nicaragua haya cumplido todas sus obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Es importante recordar que Nicaragua sigue actualmente vinculado, y lo seguirá estando, por las obligaciones que se deriven de los convenios que ha ratificado, o se refieran a ellos, respecto del periodo señalado en dichos convenios, independientemente de su condición dentro de la Organización.
- 255. Miembros empleadores:** Nos referimos hoy al caso de Nicaragua, un país donde lamentablemente la sistematicidad de las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo ha llegado a un punto de gravedad extrema. Lo hacemos con un profundo sentido de responsabilidad que nos impone esta Comisión: la defensa del Estado de derecho, de la libertad de asociación y del tripartismo auténtico que dio origen a esta Organización.
- 256.** Existen algunos antecedentes sobre las observaciones que la Comisión de Expertos realizó en 2024. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 2010. Si bien nunca se discutió en esta Comisión, fue objeto de observaciones del Comité de Expertos en 2018 y 2024. En sus últimos comentarios, la Comisión de Expertos observó que, entre otros, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas manifestaron preocupación por el desconocimiento por parte del Gobierno de Nicaragua de las autoridades indígenas electas en asambleas comunitarias y por la creación en su sustitución de Gobiernos paralelos para suplantar su representación. Solicitó entonces al Gobierno una acción coordinada y sistémica de los pueblos indígenas a través de sus legítimos representantes en políticas y programas que les conciernen.
- 257.** La Comisión de Expertos también ha observado la existencia de un clima de violencia en la Costa Caribe Norte resultante de conflictos relacionados con la ocupación de tierras y deploró que el Gobierno no haya informado de esta situación. Homicidios, desapariciones y heridas son el resultado de los mismos. Además, observó con preocupación las informaciones relativas a violencia física, psicológica y sexual contra mujeres indígenas. La Comisión de Expertos, además de manifestar su profunda preocupación, instó firmemente al Gobierno a asegurar un clima libre de violencia y que se proteja de manera adecuada la integridad física y psicológica de los pueblos cubiertos por el Convenio.
- 258.** El Gobierno no proporcionó informaciones sobre el funcionamiento de los mecanismos de consulta previa previstos por el Convenio y, por tal motivo, los expertos solicitaron información sobre estos procedimientos respecto de toda medida legislativa o administrativa que afectara a estos pueblos directamente. Finalmente, constató la falta de saneamiento de los territorios indígenas que han llevado a invasiones ilegales de territorios y a conflictos violentos por el



acceso a la tierra. En su mérito, la Comisión solicitó al Gobierno que continúen dichos procesos proporcionando información detallada al respecto.

- 259.** Los miembros empleadores reiteramos, una vez más, que deploramos la violencia en todos los sentidos en el presente caso, especialmente cuando afecta a pueblos indígenas y, en particular, a las mujeres.
- 260.** En Nicaragua, persiste una preocupante dualidad en la aplicación de la justicia. Mientras ciertos delitos quedan impunes, otros son perseguidos de manera arbitraria y selectiva. Es una situación lamentable que no beneficia a nadie, y afecta de forma decidida la legalidad y la seguridad jurídica.
- 261.** En el caso que hoy nos ocupa, centrado en el cumplimiento del Convenio, se inscribe en un patrón mucho más amplio y alarmante de represión institucional. En Nicaragua, no solo se han suprimido las voces indígenas mediante la usurpación de su representación, la negación de sus autoridades tradicionales y el desmantelamiento de los mecanismos de consulta previa, sino que también se ha instaurado un clima de violencia e impunidad que amenaza la vida, la identidad y los derechos colectivos de pueblos originarios, en particular en la Costa Caribe Norte, como han documentado la propia Comisión de Expertos y múltiples organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.
- 262.** Los miembros empleadores queremos subrayar que estas prácticas no son hechos aislados. Se dan en un contexto en el que más de 5 700 organizaciones han sido ilegalmente disueltas, incluyendo todas las organizaciones empresariales legítimas del país, y en el que se ha desmantelado por completo toda forma de representación independiente. Quisiéramos reiterar que, bajo esta política destructiva, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la organización de empleadores más representativas del país fue arrasada junto con el resto del tejido cívico e institucional nicaragüense. Le fue cancelada su personalidad jurídica, sus activos fueron expropiados y sus miembros privados, no solo de sus derechos más básicos, sino de su país, privados de la nacionalidad y forzados al exilio. Estos mismos hechos fueron condenados por el Director General de la OIT en una carta oficial dirigida al Gobierno, a solicitud expresa de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
- 263.** En Nicaragua, no hay espacio alguno para el tripartismo legítimo tal como lo entendemos en esta casa y como está reflejado en los convenios fundamentales de la OIT. Ya no existen ni empleadores ni trabajadores organizados de manera libre e independiente. Lo que existe, es una tierra arrasada institucionalmente donde el ejercicio de los derechos fundamentales no es posible por miedo y por la arbitrariedad de las autoridades. Lo que existe, es un régimen que, no solo ha abandonado toda voluntad de diálogo, sino que ha anunciado formalmente su retiro de la OIT, profundizando su aislamiento internacional y su desprecio por el multilateralismo.
- 264.** Nos hubiera gustado que el Gobierno estuviera hoy en esta Comisión proporcionando sus informaciones en cuanto al cumplimiento del Convenio, pero ni siquiera se ha registrado en la Conferencia. En febrero de 2025, como fue referido por la Representante del Secretario General, se informó de que el Gobierno se retiraba de la OIT. De acuerdo con el artículo 1 de la Constitución, se establece que cualquier Miembro que se retire de la Organización deberá dar un aviso previo al Director General, cosa que hizo el Gobierno de Nicaragua, y que dicho aviso surtirá efecto dos años después de su recepción por el Director General, a reserva de que se hayan cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Además, cuando haya ratificado un convenio internacional, el Estado mantiene la validez de todas las obligaciones que se le deriven del convenio respecto del periodo señalado en el convenio de que se trate. En el caso de Nicaragua y del Convenio núm. 169, el plazo para poder denunciarlo y poder, eventualmente, desconocer las obligaciones del mismo, se inicia el 5 de



septiembre de 2031 y finaliza un año después. Mientras tanto, deberá seguir cumpliéndolo tal como fue ratificado.

- 265.** Nicaragua indicó que se retiraba de la Organización por los procesos de desnaturalización de la OIT, ya que esta actuaba de una manera politizada porque se prestaba a maniobras de desestabilización e intervencionismo en temas propios del Estado de Nicaragua. Esto no es así: no existe injerencia alguna en temas internos del Estado, sino un proceso establecido para la supervisión de los convenios internacionales suscritos voluntariamente por el Estado de Nicaragua, que este no está respetando, y la Comisión de Aplicación de Normas es el foro donde debería responder por sus incumplimientos.
- 266.** Los miembros empleadores, entendemos que cortar las comunicaciones con la OIT puede resultarle buena estrategia al Gobierno a corto plazo, pero precariza cada vez más la situación de los trabajadores y empleadores nicaragüenses. Ante esta realidad insostenible, el Consejo de Administración, en su 353.^a reunión celebrada en marzo de 2025, decidió establecer una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para considerar las alegaciones contenidas en la queja presentada. Esta decisión adoptada ante la falta total de cooperación del Gobierno y el agravamiento continuo de la situación representa un paso histórico firme y absolutamente necesario.
- 267.** Para concluir, los miembros empleadores reafirman su compromiso con los empleadores y trabajadores de Nicaragua, con aquellos que hoy no pueden estar aquí porque han sido forzados al silencio o al exilio. A ellos, queremos decirles que no están solos, que esta casa de la libertad y del tripartismo no ha cerrado sus puertas, ni ha renunciado a sus principios.
- 268.** Pedimos que esta Comisión respalde con claridad la decisión adoptada por el Consejo de Administración y que exprese con contundencia que esta Organización no tolerará ni la impunidad, ni la negación de los derechos humanos fundamentales.
- 269. Miembros trabajadores:** Nos encontramos ante una situación lamentable, porque la ausencia del Gobierno demuestra su falta de interés y, como se ha descrito, su decisión de retirarse de la OIT, tal como se ha expresado en esta Comisión, nos lleva a una profunda reflexión colectiva. De acuerdo con la información oficial, esta decisión fue anunciada en el marco del Consejo de Administración de marzo pasado y se trata, desde la perspectiva de los miembros trabajadores, de un hecho de extrema gravedad institucional.
- 270.** La OIT es un organismo fundado sobre los pilares del diálogo social, la justicia social y el respeto del derecho internacional. Por ello, la sola intención de retirarse genera una profunda preocupación, tanto por los trabajadores y empleadores de Nicaragua como por todo el pueblo nicaragüense. Además, no puede pasar inadvertido que esta medida fue anunciada en un contexto en el que existen denuncias graves por violaciones de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua.
- 271.** Es importante subrayar que, de conformidad con la Constitución de la OIT, el retiro de un Estado Miembro no tiene efectos inmediatos. El artículo 1 establece un plazo de dos años desde la notificación formal durante el cual el país sigue siendo parte de la OIT y está obligado a cumplir los convenios que ha ratificado, salvo que los denuncie expresamente y de acuerdo con el procedimiento previsto. Este no ha sido el caso, sobre todo respecto a los convenios fundamentales, como el Convenio núm. 87, ni a otros instrumentos claves, como el que hoy nos convoca, que es el Convenio núm. 169, el cual sigue plenamente vigente para Nicaragua. El Convenio núm. 169 es una herramienta esencial para la protección de los derechos colectivos de los pueblos originarios. Este reconoce su derecho a ser consultados de manera previa, libre e informada; el respeto de sus culturas y tradiciones, y la protección de sus territorios, recursos



naturales y formas de vida. Aunque Nicaragua haya manifestado su voluntad de retirarse de la OIT, sigue obligada a cumplir con las disposiciones de este Convenio que no ha sido denunciado.

- 272.** No podemos dejar de recordar que, en la Conferencia pasada, Nicaragua fue incluida en la lista de casos de doble nota a pie de página, una medida excepcional que respondió a la gravedad de la situación. Asimismo, el Consejo de Administración viene realizando un seguimiento especial del caso.
- 273.** Como dijo la Comisión de Expertos con sus palabras, y cito su informe: «la Comisión toma nota con preocupación de estas informaciones pero lamenta la ausencia de información del Gobierno sobre el funcionamiento de mecanismos de participación de los diferentes pueblos indígenas del país en la elaboración de políticas y programas que les conciernen». La Comisión de Expertos también le pide al Gobierno que indique cómo asegura una acción coordinada y sistemática con la participación de los pueblos indígenas, a través de instituciones representativas en esas políticas y programas que los conciernen. La Comisión de Expertos también tomó nota con profunda preocupación de que todas las informaciones evidencian que persiste el clima de violencia y de ataques a la vida y a la integridad física de las comunidades indígenas, en la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte, el cual está ligado a sus reivindicaciones territoriales, y a los procesos de saneamiento de tierras de esas comunidades.
- 274.** La Comisión de Expertos recuerda que un clima de violencia, como este que está describiendo, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio, y subraya que la falta de procesamiento y de condenas de los autores de hechos de violencia genera, además, un clima de impunidad inaceptable que impacta en el ejercicio de esos propios derechos que tienen los pueblos indígenas. Para más información, por supuesto, el informe da cabalmente un análisis de la grave situación en Nicaragua. A esto no hubo respuesta y hoy tampoco está aquí el Gobierno.
- 275.** La OIT ya sabemos que fue creada para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras del mundo y que se basa en el principio fundamental del diálogo social tripartito. Por lo tanto, ese mandato debe guiar todas nuestras acciones. Estamos aquí, la Comisión, la Oficina y el Consejo de Administración. Tal vez se redoblen los esfuerzos diplomáticos institucionales y técnicos para establecer canales de diálogos con el Gobierno de Nicaragua, instándolo a reflexionar y a reconsiderar y cumplir sus obligaciones internacionales.
- 276.** Nosotros, del movimiento sindical, queremos la protección de los trabajadores. Queremos que se instale un diálogo social tripartito genuino, respetado, y con garantías, y queremos que quede a salvo todo el movimiento sindical nicaragüense como la representación de los empleadores. También creemos que la defensa de los derechos laborales y de los pueblos indígenas no puede estar sujeta a decisiones unilaterales que aíslan a un país del sistema internacional de protección. Estos principios que hablan de soberanía también nos hablan de responsabilidad y sintetizan esta misión que tenemos en la OIT porque existimos para asegurar que los derechos de los pueblos, de los trabajadores y las trabajadoras, sean respetados, que se formalice el respeto del diálogo social tripartito, especialmente cuando los países tienen momentos difíciles.

G. Adopción del Informe y observaciones finales

- 277.** La Comisión aprobó su Informe en su tenor enmendado.
- 278. Miembros empleadores:** Los miembros empleadores expresan su respaldo al Informe de la Comisión de la Conferencia y recomiendan su adopción.



- 279.** Agradecemos al Presidente la gestión eficaz del tiempo de nuestros trabajos, y a todos los delegados su disciplina y cooperación, que han permitido a la Comisión concluir su labor con éxito y a tiempo. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y adoptar conclusiones sobre los casos debatidos.
- 280.** En lo que respecta a la discusión sobre los casos individuales y la sesión especial, los miembros empleadores observaron con satisfacción que la mayoría de los Gobiernos participaron de forma constructiva en el proceso dirigido por la Comisión y expresaron su compromiso de colaborar con la Oficina con vistas a abordar las cuestiones de cumplimiento objeto del debate.
- 281.** Sin embargo, es especialmente grave y lamentable que ningún representante gubernamental o autoridad del Afganistán y Nicaragua estuviera presente en la Conferencia este año, sobre todo teniendo en cuenta que tenían sus casos ante nuestra Comisión. En ambos casos se trata de problemas graves y acuciantes, por lo que la ausencia de los Gobiernos o autoridades correspondientes resulta aún más preocupante. Al no estar presentes, la Comisión no pudo escuchar sus puntos de vista, lo que socavó los principios de diálogo y transparencia y debilitó la capacidad de la Comisión para entablar un debate justo y equilibrado de los casos.
- 282.** Nos gustaría hacer hincapié en que el sistema de control es un mecanismo vital para defender las normas internacionales del trabajo. Los Miembros de la OIT tienen la clara obligación de participar en este proceso, en particular cuando se plantean alegaciones graves relativas a convenios ratificados. Por lo tanto, instamos a todos los Gobiernos a que respeten sus compromisos como Miembros de la OIT y colaboren plena y constructivamente con la OIT y sus órganos de control. Una participación significativa es esencial para la rendición de cuentas, la fiabilidad y la integridad del sistema de normas internacionales del trabajo.
- 283.** Asimismo, pedimos a la Comisión de Expertos que tenga debidamente en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles en sus evaluaciones de cumplimiento para garantizar el carácter equilibrado y la aceptación de sus recomendaciones. Este importante elemento, destacado en la Declaración del Centenario de la OIT, debe reconocerse debidamente en el contexto de la promoción, la aplicación y el control de las normas de la OIT. Queremos aprovechar esta oportunidad para animar a los miembros de la Comisión de la Conferencia, de la Comisión de Expertos y la Oficina a seguir cooperando de buena fe y de manera constructiva para aumentar la transparencia, la eficacia, el equilibrio, la pertinencia y la gobernanza tripartita del sistema de control de normas de la OIT.
- 284.** Permítannos destacar algunas propuestas a este respecto. En cuanto a la determinación de los casos con doble nota a pie de página, los miembros empleadores agradecerían una mayor transparencia sobre los criterios que se siguen para llegar a esta determinación en cada caso. En particular, nos gustaría que la Comisión de Expertos explicara con más detalle las razones por las que un caso ha sido objeto de doble nota a pie de página e incluyera dicho razonamiento en su Informe General. Esto no solo permitiría una mayor transparencia, sino que también garantizaría que los criterios objetivos se respetaran fielmente y se aplicaran de forma coherente.
- 285.** En lo referente a la discusión de los casos individuales, los miembros empleadores observaron que varias intervenciones se desviaban del ámbito de las cuestiones tratadas en las discusiones sobre los casos y los convenios correspondientes. Esto no solo da lugar a discusiones innecesarias e irrelevantes, lo que supone un uso ineficiente del tiempo limitado del que dispone la Comisión, sino que también complica la negociación de unas conclusiones adecuadas. En resumen, socava la oportunidad de que los Gobiernos concernidos se



beneficien de la riqueza de un debate pertinente. Consideramos esencial centrar el debate en los asuntos en juego en cada caso, evitando otras cuestiones que no estén relacionadas.

- 286.** Respecto de la credibilidad de la labor de la Comisión, creemos que nuestras conclusiones deben reflejar fielmente la gravedad de los casos examinados. Se trata de un punto en relación con el que los trabajadores y los empleadores deben seguir colaborando y que han de continuar perfilando. La cuestión es importante para la credibilidad de nuestra Comisión y para el impacto que queremos lograr a través de ella. Además, recordamos la Declaración Conjunta de 2015 del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, según la cual «La [Comisión de Aplicación de Normas] debe adoptar conclusiones breves, claras y precisas. Debe indicarse clara e inequívocamente lo que se espera de los Gobiernos para aplicar mejor los convenios ratificados. Las conclusiones también podrían recoger medidas concretas acordadas con los Gobiernos para hacer frente a los problemas de cumplimiento. Asimismo, las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. De no haber consenso, no habrá conclusiones. Las opiniones divergentes pueden recogerse en las actas de la [Comisión de Aplicación de Normas]». A este respecto, deben evitarse los comentarios extensos y la repetición de las observaciones de la Comisión de Expertos, y debe prestarse especial atención a las medidas concretas que se espera que adopte el Gobierno en cuestión.
- 287.** Asimismo, queremos hacer hincapié en la importancia de dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión. Estas conclusiones representan un consenso tripartito sobre cuestiones de cumplimiento y, por lo tanto, definen y delimitan el mandato en materia de asistencia técnica y de misiones de seguimiento de la Oficina. En este sentido, los especialistas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) deberían participar sistemáticamente en esas medidas de seguimiento para ayudar a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores de sus respectivos países a contribuir a la solución de los problemas de cumplimiento, teniendo en cuenta sus necesidades. Los informes sobre la asistencia técnica prestada y las misiones realizadas deben estar disponibles en línea en un plazo razonable.
- 288.** Por último, no se puede dejar de destacar el papel fundamental que desempeña la Oficina para ayudar a los países a cumplir mejor sus obligaciones relacionadas con las normas. Confiamos en que esto se siga haciendo de manera equilibrada y realista, en consulta con la OIE y la CSI, como secretarías de los empleadores y de los trabajadores.
- 289.** Creemos firmemente que estas propuestas podrían mejorar aún más la pertinencia y la aceptación del sistema de control regular de la aplicación de las normas de la OIT. Estamos deseosos de debatir estas propuestas con más detalle en el marco de las próximas consultas sobre los métodos de trabajo de la Comisión.
- 290.** En conclusión, los miembros empleadores toman nota con satisfacción del funcionamiento constructivo general de la reunión de este año de la Comisión. En la mayor parte de los casos, los debates se celebraron dentro de los límites de tiempo previstos, se alcanzó un consenso siempre que fue posible y, cuando hubo desacuerdos, estos se señalaron con respeto.
- 291.** Quiero finalizar con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo por haber hecho posible esta reunión. También quiero expresar un agradecimiento especial a nuestro Presidente, Sr. Tabai, por dirigir los debates con excelencia y ecuanimidad y gestionar eficazmente el tiempo de las sesiones que la Comisión ha celebrado este año. Valoramos su comprensión, sus esfuerzos y su amable acogida, que nos han permitido completar nuestro trabajo de manera eficiente y sin contratiempos. Permítanme además dedicar un momento a agradecer al Grupo de los Empleadores su apoyo y asistencia en la elaboración y presentación de la perspectiva del



Grupo sobre los casos individuales y el Estudio General. En especial, queremos dar las gracias a Sonya Jahani, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanez, Jackie Vandermeulen, Juan Mailhos, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Gimenez, Paul Mackay, Paul Noll y Tala Khoury. Asimismo, nuestro reconocimiento va dirigido a todo el Grupo de los Empleadores por su destacada participación, sus contribuciones meditadas y su compromiso constante con el diálogo social a lo largo de las dos semanas de trabajo en la Comisión de Aplicación de Normas. Además, quiero expresar mi gratitud por el inestimable apoyo prestado por Rita Yip, Tess Mitchell y Emilie Villet, de la OIE, y María Ángeles Palmi Reig, Nuno Biscaya y Andrés Yuren, de ACT/EMP. Por último, doy las gracias a mi amigo Tjalling Postma y su equipo, así como a los representantes gubernamentales que participaron activamente en los trabajos de la Comisión para garantizar que nuestros debates fueran constructivos y productivos.

- 292. Miembros trabajadores:** La adopción del Informe General marca el final de los trabajos de nuestra Comisión y brinda una oportunidad propicia para reflexionar sobre el papel que desempeña nuestra Comisión en la OIT. Este papel es fundamental. Nuestra Comisión contribuye a la consecución del objetivo fundacional de promover la paz y la justicia social, que la OIT se impuso cuando se creó: proteger a los trabajadores, garantizar la dignidad humana y establecer salvaguardias para prevenir la explotación y una carrera hacia el abismo. En relación con esto, garantiza la igualdad de condiciones para las empresas y los Gobiernos. Esto se consigue velando por la aplicación adecuada de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros.
- 293.** Estos objetivos fundacionales se logran a través de la promoción, la ratificación, el desarrollo y la supervisión efectiva. A fin de cumplir este mandato en esta reunión, hemos podido examinar la mayoría de los casos que figuraban en nuestra lista y adoptar conclusiones consensuadas. Esta capacidad para alcanzar un consenso es un logro que debe valorarse debidamente. La consecución de dicho consenso debe guiarse únicamente de la manera más pertinente y efectiva posible por el objetivo de afrontar los retos que encara cada Estado Miembro. El sufrimiento y la privación causados por las violaciones de las normas internacionales del trabajo —y las respuestas que exigen— nunca deberían ser objeto de consideraciones políticas o estratégicas que nos alejen de la consecución del objetivo constitucional que debe guiar los trabajos de nuestra Comisión.
- 294.** Si bien hemos podido adoptar conclusiones en la mayoría de los casos, lamentamos no haber podido examinar el fondo de los casos relativos a Nicaragua y el Afganistán, debido a la ausencia de las autoridades competentes en nuestra Comisión. Instamos a la Oficina de la OIT a realizar un seguimiento con estas autoridades y a informar a la Comisión de Expertos de la seria preocupación expresada en estos casos. La ausencia de un Gobierno no puede —y no debe— eximirle de sus obligaciones, ni puede justificar que se prive a los trabajadores de sus derechos fundamentales.
- 295.** Como en años anteriores, también nos hemos enfrentado a delegaciones cuya composición no estaba de conformidad con los principios tripartitos que rigen la OIT. En algunos casos, los Gobiernos quieren elegir sus propias organizaciones de trabajadores para que asistan a la Conferencia, en lugar de las organizaciones que son realmente más representativas. Nos preocupa en particular la frecuencia cada vez mayor de este tipo de cuestiones, que ponen en peligro la plena participación de los representantes legítimos de los trabajadores en los trabajos de nuestra Comisión.
- 296.** La participación de todos los grupos en el examen de los casos es esencial para enriquecer nuestras discusiones. Por consiguiente, instamos a todos los grupos a seguir tomando parte



activa en el examen de todos los casos. Permítanme agradecerles su compromiso inquebrantable durante esta reunión de la Comisión de la Conferencia.

- 297.** Como en años anteriores, muchas de las conclusiones adoptadas este año invitan a los Estados Miembros a solicitar asistencia técnica. Está claro que la Oficina debería gozar, en consulta con los mandantes tripartitos, de la mayor flexibilidad posible al evaluar la forma más apropiada que debería adoptar esta asistencia técnica con miras a abordar y resolver de manera adecuada los problemas planteados. La aplicación efectiva de nuestras recomendaciones depende enormemente de la labor de seguimiento. A este respecto, debemos reiterar que el objetivo último es que nuestras conclusiones y recomendaciones tengan un impacto en la vida de los trabajadores o los empleadores que se enfrentan a la violación de sus derechos consagrados en los respectivos convenios. Los interlocutores sociales han sido creativos al llegar a estas conclusiones, especialmente las relacionadas con las misiones. En estos tiempos particularmente difíciles, se propugna la creatividad. Esperamos que la Oficina, en su labor de seguimiento, aproveche esta oportunidad —colaborando con las secretarías de los empleadores y los trabajadores, y sus Oficinas respectivas— para cumplir misiones que sean eficientes y efectivas y tengan un impacto.
- 298.** Con respecto a la cuestión del impacto, los miembros trabajadores opinan que la promoción, ratificación y aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, de los convenios de la OIT es fundamental para el mandato normativo de la OIT, y constituye el inicio del ciclo de cambio de efectos positivos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas proactivas, en consulta con sus interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT, para lograr este cambio e impacto en el ámbito laboral y social de sus países.
- 299.** Debemos poner de relieve los debates que tuvieron lugar durante la discusión de los casos de Belarús y Panamá. Ya hablamos de Belarús durante el examen del caso. Durante las discusiones de la Comisión, el representante del Gobierno de Panamá formuló comentarios desafortunados y estigmatizantes sobre los sindicatos independientes. Asimismo, durante la sesión plenaria, se formularon acusaciones aún más graves e injustificadas de criminalidad contra el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS). Estos actos suponen una intimidación y no son aceptables. Debemos seguir insistiendo en que se garantice que, ya sea aquí, en nuestra Comisión, en la sesión plenaria o en nuestros países, impere un entorno en el que los trabajadores puedan estar presentes y expresarse sin sentirse inseguros.
- 300.** El trabajo coherente e interrelacionado del sistema de control se pone de manifiesto durante nuestra labor como Comisión. En particular, el Informe y la labor de seguimiento por la Comisión de Expertos son fundamentales para nosotros. Hemos mantenido fructíferas interacciones al inicio de nuestra reunión y les apoyamos plenamente en el cumplimiento independiente y profesional de su mandato.
- 301.** Al comienzo de nuestra reunión, tuvimos que retomar la cuestión del derecho de huelga, y esperamos que este asunto quede zanjado en nuestra Comisión, habida cuenta de los métodos de trabajo que hemos adoptado desde hace muchos años. Corresponde al Consejo de Administración, que ha remitido a la Corte Internacional de Justicia, recibir la opinión consultiva y acordar el mejor camino a seguir de conformidad con la Constitución y el mandato de la OIT.
- 302.** Considerando la discusión de la Comisión en su conjunto, también queda claro que existen áreas en las que hemos observado puntos en común con nuestros homólogos empleadores y, que también serán recogidos en el marco de nuestro continuo diálogo para mejorar el funcionamiento de nuestra Comisión.



- 303.** En nombre del Grupo de los Trabajadores, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, que ha dirigido los trabajos con gran esmero; al Relator, por su diligente labor; y a toda la Secretaría, por su inmensa contribución. En particular, me gustaría nombrar a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a sus adjuntos, el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis. La Sra. Curtis concluirá en breve su dilatada y admirable carrera en la OIT. Le agradecemos su decisiva contribución a los órganos de control de la OIT, especialmente a los trabajos de nuestra Comisión, y le deseamos lo mejor para el futuro. También queremos expresar nuestro agradecimiento a Rosinda y a Carlos, la columna vertebral de esta Comisión; a los intérpretes y al equipo técnico, y a mi homólogo del Grupo de los Empleadores, el Sr. Moyane, que se ha ganado todo mi respeto, aunque no siempre estemos de acuerdo, por su atención y paciencia. Por supuesto, agradezco también a mi Grupo su participación activa y su solidaridad. Quisiera dar gracias especialmente a quienes asumieron junto a mí el papel de portavoces. Me gustaría mencionar a Marta, Nina, Mikyung, Losi, Alejandra, Ann, Clare, Jocelyne, Stephen y Souleymane. Gracias también a nuestros compañeros de la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC) y de la CSI, por sus aportaciones y consejos constantes y profesionales, así como a los compañeros de ACTRAV, por su apoyo.
- 304. Miembro gubernamental, Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.** Los países candidatos, Albania, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania; Islandia y Noruega, como países miembros de la como países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, y Suiza se suscriben a esta declaración.
- 305.** En primer lugar, quisiéramos agradecer vivamente al Presidente de la Comisión su eficiente dirección de las discusiones y su excelente gestión del tiempo. Agradecemos asimismo a los Vicepresidentes y al Ponente su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia. También agradecemos a la representante del Secretario General, Sra. Corinne Vargha, y a su equipo su apoyo y orientación durante las sesiones. Quisiéramos hacer propicia esta ocasión para agradecer sinceramente a la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, su papel clave en este apoyo durante muchos años. Es esta su última Comisión en tal función. Quisiéramos expresar nuestros mejores deseos para la concreción de todos sus futuros proyectos.
- 306.** Acogemos con beneplácito las discusiones, el enfoque positivo y la participación de los mandantes en el proceso. Sin embargo, lamentamos mucho que no se hayan podido examinar dos casos porque los respectivos Gobiernos decidieron no participar en la Comisión. Quisiéramos destacar que la participación de representantes gubernamentales en las discusiones sobre casos nacionales es vital para el buen funcionamiento del mecanismo de control de la OIT. No es solo una obligación de cada Estado Miembro, sino también una oportunidad para recibir orientación y asistencia para los futuros trabajos encaminados a cumplir con los convenios ratificados. Lamentamos asimismo que, por segundo año consecutivo, no se hayan podido adoptar todas las conclusiones por consenso, lo que va en contra de la práctica establecida desde hace mucho tiempo por nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber llegado a conclusiones concretas que brindarán una orientación sobre el camino a seguir para la eficaz aplicación de las normas internacionales del trabajo, en la legislación y en la práctica.
- 307.** Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control efectivo, independiente y autorizado de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones.



308. La Comisión es un pilar esencial del sistema de control de la OIT y encarna los valores fundamentales de la OIT, basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita.
309. Apreciamos mucho el análisis y los conocimientos técnicos de la Comisión de Expertos, que constituyen una base sólida para el trabajo de nuestra Comisión. Valoramos y confiamos en la orientación proporcionada por la Comisión de Expertos, que ayuda a aplicar las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.
310. Nos complace que la Comisión de Expertos siga profundizando su cooperación con los Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lo cual es fundamental para mejorar la realización efectiva de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Acogemos con beneplácito la incorporación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Lamentamos observar que la situación en la que nos encontramos nos desvía del camino para alcanzar los ODS de 2030 y, en particular, el ODS 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico. En este sentido, buscamos un nuevo impulso de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para promover la inclusión y la justicia sociales, el diálogo social sobre los avances en la protección social universal, los empleos decentes y las competencias ecológicas y digitales.
311. Atribuimos gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión general de la relación vital entre un entorno de trabajo seguro y sano y la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, permitiendo una reducción del costo global de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es urgente fortalecer la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una protección social integral y accesible. Acogemos con agrado las recomendaciones de mejora del informe sobre el Estudio General.
312. Acogemos favorablemente el hecho de que las conclusiones de la Comisión estén más orientadas a las acciones. Orientan a los mandantes y fomentan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a que cumplan las conclusiones en la mayor medida posible, cuando proceda, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT, que también puede conllevar misiones.
313. Continuaremos apoyando y reforzando plenamente el sistema de control de la OIT. Seguimos convencidos de que es uno de los elementos más amplios y valiosos del orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés una colaboración constructiva con la Oficina de la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.
314. **Presidente:** Ahora que estamos concluyendo los trabajos de nuestra Comisión, permítanme dirigirles unas palabras de agradecimiento. Presidir esta Comisión ha sido para mí un gran honor y un privilegio que valoro enormemente. El hecho de trabajar a su lado me ha enriquecido tanto en el plano profesional como en el personal. He aprendido mucho gracias a la calidad de sus intervenciones, la riqueza de sus experiencias y el sincero compromiso que han demostrado con los ideales que defiende nuestra Organización. He apreciado especialmente el espíritu de diálogo constructivo y respeto mutuo que ha presidido todos nuestros debates. Sus contribuciones, siempre reflexivas y respetuosas, han aportado un valor real a nuestros intercambios. Espero haber sabido, en la medida de mis posibilidades, dirigir nuestros trabajos en un clima de serenidad, escucha mutua y diálogo abierto.



- 315.** Deseo expresar mi profunda gratitud a las delegaciones gubernamentales por su compromiso durante el examen de los casos individuales. Espero que los debates que hemos mantenido contribuyan a que las situaciones mencionadas avancen, en un espíritu de progreso, en beneficio de sus sociedades.
- 316.** Agradezco sinceramente a los dos Vicepresidentes su constante apoyo y sus sabios consejos. Su experiencia y su capacidad de escucha han sido activos muy valiosos en el desarrollo de nuestros trabajos. Mi agradecimiento también a los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores por su activa participación y su espíritu de responsabilidad, así como a todas las delegaciones —Gobiernos, trabajadores y empleadores— cuya presencia, intervenciones y cooperación han contribuido en gran medida al éxito de esta reunión.
- 317.** Quiero expresar un especial agradecimiento al equipo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, cuya profesionalidad, rigor y dedicación han permitido a nuestra Comisión funcionar en las mejores condiciones. Tampoco olvido a los intérpretes y al equipo técnico, cuyo apoyo discreto pero esencial ha facilitado enormemente nuestra comunicación y la fluidez de nuestros trabajos. Quiero expresarles aquí mi más sincero agradecimiento.
- 318.** Asumir esta responsabilidad no ha sido una tarea fácil, pero ha sido, sin duda, una de las experiencias más enriquecedoras de mi trayectoria. Concluyo este mandato animado por un profundo respeto hacia todos y cada uno de ustedes, y con un gran orgullo por el trabajo realizado colectivamente. Les doy las gracias de todo corazón y les deseo sinceramente mucho éxito en sus futuros compromisos.

Ginebra, 13 de junio de 2025

(Firmado) Sr. Belgacem Tabai
Presidente

Sr. Marcelo Tapia
Ponente



Anexo I

Conferencia Internacional del Trabajo

113.ª reunión, Ginebra, 2025

► CAN/D.1

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 2 de mayo de 2025



Trabajos de la Comisión

I. Trabajo de la Comisión

1. El presente documento contiene información sobre la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas (en adelante, «la Comisión»); y se somete a la adopción de la Comisión al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia¹. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales que la Comisión debe examinar, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo, los tiempos de intervención y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.
2. Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas el 14 de abril de 2025. Estas consultas confirmaron las prácticas previamente establecidas, así como los ajustes que se habían implementado para responder a las circunstancias excepcionales de la pandemia de COVID-19 y que contribuyeron al buen desarrollo de las labores de la Comisión.

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

3. De conformidad con su mandato, definido en el artículo 10, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:
 - a) el cumplimiento por los Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución;

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

- b) los casos individuales relativos a las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - c) la legislación y la práctica de los Miembros respecto de los convenios en que no sean parte y las recomendaciones, elegidos por el Consejo de Administración (Estudio General).
4. De conformidad con el artículo 10, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión también examinará los informes transmitidos por el Consejo de Administración a la Conferencia con miras a su examen por la Comisión.
 5. De conformidad con el artículo 10, párrafo 3, no se podrán someter resoluciones a la Comisión de conformidad con el artículo 41.
 6. De conformidad con el artículo 10, párrafo 4, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde el año 2007, en atención a los deseos formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las Actas Provisionales de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.
 7. Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia.
 8. Cada año, la Comisión elige los miembros de su Mesa: Presidencia y Vicepresidencias, así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

9. El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.
10. El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos, así como, en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas a la presentación de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Al inicio del Informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su Informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los Gobiernos interesados en nombre de la Comisión².
11. El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

12. En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los

² Véase el [párrafo 83](#) del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, 2025. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III.



Gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución³. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión.

C. Otras informaciones

13. Durante el transcurso de las labores de la Comisión, la secretaría prepara documentos (referenciados como «documentos D»), que se ponen a disposición⁴ en la [página web](#) de la Comisión y conciernen:
 - a) las informaciones sobre las memorias y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; sobre la base de estas informaciones, se elabora la lista de los Gobiernos invitados a proporcionar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas⁵;
 - b) la información escrita facilitada por los Gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos Gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia⁶.
 - c) la información escrita facilitada por los Gobiernos que han sido invitados a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas durante periodos determinados⁷, y
 - d) la información escrita facilitada por los delegados para la discusión general⁸.

IV. Discusión general

14. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo sobre la base del presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.
15. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2024, se acordó mantener la práctica en virtud de la cual los delegados también pueden presentar información por escrito. La información recibida antes de la sesión correspondiente se publicará cuanto antes, en los tres idiomas oficiales si es posible, y se integrará en el informe final de la Comisión⁹. También se decidió que, a modo de orientación, se podrían sugerir tiempos máximos de uso de la palabra sobre la base de los tiempos establecidos para la discusión del Estudio General.

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

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

⁵ Véase la parte V.

⁶ Véase la parte VI (suministro de información).

⁷ Véase la parte V.

⁸ Véase la parte IV.

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



16. La Comisión proseguirá sus labores con una discusión sobre el Estudio General titulado «[Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales](#)». Este Estudio General se centra en el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)¹⁰.
17. Las consultas tripartitas informales de abril de 2025 confirmaron el tiempo consagrado para la discusión del Estudio General, el cual no debería superar las cuatro horas, así como los tiempos de intervención para las observaciones iniciales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, al igual que para los grupos gubernamentales, los cuales se habían incrementado en 2024¹¹.

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

18. Se invita a los Gobiernos a que presenten información sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un periodo determinado. Estos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los Gobiernos que hayan comunicado la información o las memorias solicitadas con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones facilitadas por los Gobiernos concernidos sobre las dificultades encontradas, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio, se recogen en su informe.
19. Los Gobiernos interesados podrán, si lo desean, transmitir información por escrito con respecto a estos casos de incumplimiento, una semana antes de la fecha de la sesión consagrada, o sea a más tardar **el martes 27 de mayo de 2025**. Dicha información se publicará en los tres idiomas oficiales antes de la sesión¹².
20. Durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones.
21. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios¹³:

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

¹¹ Véase la parte IX.

¹² Las consultas tripartitas informales de marzo de 2024 confirmaron que esta práctica continuaría.

¹³ Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párr. 30).



- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
 - las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
 - ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
 - no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución¹⁴;
 - no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
 - el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.
22. En sus 88.^a y 89.^a reuniones (2017 y 2018), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica consistente en realizar «llamamientos urgentes» en casos que cumplen ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias¹⁵. Ello también tiene por objeto señalar estos casos a la atención de la Comisión de la Conferencia, a fin de que se pueda llamar a los Gobiernos interesados a comparecer ante ella. Por consiguiente, en su reunión de noviembre-diciembre de 2024, la Comisión de Expertos hizo llamamientos urgentes a 17 países que no habían enviado las memorias solicitadas después de tres o más años¹⁶. Se invitará a los países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

VI. Casos individuales

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

Lista preliminar

24. Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los Gobiernos de una lista preliminar de casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que la Comisión podría examinar. Desde 2015, esta lista se pone a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las

¹⁴ Este periodo comienza con la 100.^a reunión (2011) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones.

¹⁵ Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

¹⁶ Véanse los «comentarios generales», sección I de la parte II del Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A).



solicitudes de los Gobiernos de ser informados con antelación, a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista definitiva es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desean, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, solo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos. Dicha información deberá ser transmitida en al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina a más tardar dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia¹⁷ y, en la medida de lo posible, no deberá superar las 2 000 palabras. Una [plantilla](#) específica para la transmisión de dicha información está disponible en la página web de la Comisión.

Establecimiento de la lista de casos

25. La lista de casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2025, se decidió que, tal y como el año pasado, este año la lista definitiva se podría adoptar en la primera sesión de la reunión de la Comisión, que se celebrará el lunes 2 de junio de 2025 por la tarde.
26. A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de los casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:
 - la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página;
 - la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el Gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;
 - la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;
 - la urgencia de la situación considerada;
 - los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);
 - las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;
 - la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;
 - el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;
 - el equilibrio geográfico, y
 - el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.
27. Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hizo en 2006, 2007, 2008 y 2013¹⁸.
28. Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa

¹⁷ Antes del lunes 19 de mayo de 2025.

¹⁸ Véanse los [párrafos 95 a 101](#) del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la determinación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.



informal para los Gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática

29. Desde el año 2010, la Oficina efectúa la inscripción automática de los casos incluidos en la lista definitiva sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés. El modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «S». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquellos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la Conferencia («doble nota a pie de página»)¹⁹. A continuación, la Oficina inscribirá el segundo grupo, que estará constituido por los casos de los países que figuran en la lista definitiva, siguiendo el orden alfabético antes mencionado. La Oficina podrá ajustar esta práctica de programación teniendo en cuenta la complejidad de los casos, con objeto de garantizar una cierta previsibilidad para el Gobierno y los interlocutores sociales de los países concernidos²⁰.
30. La información sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en la que se podrán examinar los casos se publicarán:
- a) en el *Boletín Diario* y la [página web](#) de la Comisión, y
 - b) por medio de un documento D que contendrá la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de casos²¹.

Suministro de información

31. Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los Gobiernos podrán presentar información por escrito, que será resumida por la Oficina y puesta a disposición de la Comisión²². Esta información deberá proporcionarse por escrito al menos dos días antes de la discusión del caso. Servirá para completar la intervención oral del representante gubernamental del país en cuestión. No deberá reproducir la información contenida en las declaraciones orales o cualquier otra información ya proporcionada por el Gobierno. Esta información escrita no deberá superar las cinco páginas en total.

Adopción de conclusiones

32. Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por la Presidencia, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el Gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves y claras y especificar las medidas que se esperan de los Gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar

¹⁹ Véase el [párrafo 93](#) del Informe General de la Comisión de Expertos.

²⁰ Los participantes en las consultas tripartitas de abril de 2025 señalaron que los ajustes realizados en la planificación del examen de los casos habían sido útiles y habían permitido una buena gestión del tiempo, resaltando la importancia de que la discusión de un caso individual termine el mismo día que empieza

²¹ Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

²² Véase la parte III, C, ii).



recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.

33. Las conclusiones relativas a todos los casos individuales examinados se adoptan durante sesiones especiales al final de la reunión de la Comisión. Los proyectos de conclusiones son transmitidos a una persona designada por el Gobierno interesado dos horas antes de la adopción del texto²³. Durante la sesión, las conclusiones se visualizarán en la pantalla. Los representantes gubernamentales podrán intervenir después de que la Presidencia haya anunciado la adopción de las conclusiones.
34. De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980²⁴, la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados*, en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los Gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes»²⁵.

VII. Participación en las labores de la Comisión

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

²³ Se prevé que las dos sesiones dedicadas a la adopción de las conclusiones de los casos individuales se celebren el miércoles 11 de junio por la tarde y el jueves 12 de junio por la mañana.

²⁴ Véase la nota al pie de página 13.

²⁵ Véase sección V.

²⁶ Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.^a reunión, 1987, párr. 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, párr. 174.



que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve²⁷. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

VIII. Actas literales (*verbatim*)

36. Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión mantenidas en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, y la discusión de los casos individuales se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*). Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido —inglés, francés o español— y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web de la Comisión²⁸. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su adopción por la Comisión²⁹. La Presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Las enmiendas deberán señalarse con claridad en los documentos pertinentes y presentarse por vía electrónica³⁰. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.
37. En cuanto a la estructura del informe de la Comisión, la primera parte del informe incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» —incluidos los párrafos especiales— así como las actas literales relativas a la adopción del informe y las observaciones finales. La primera parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.
38. La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales (*verbatim*), en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos «automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán

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

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

²⁹ Véase también el artículo 30, apartado 3, del [Reglamento Interno de la Conferencia Internacional del Trabajo](#).

³⁰ Para obtener más detalles sobre el procedimiento de presentación de enmiendas a los proyectos de actas literales, véase el anexo III o póngase en contacto con la secretaría.



en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.

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

IX. Gestión del tiempo

40. Se hará todo lo posible para que las sesiones comiencen a la hora prevista y para que se respete el programa. En las consultas tripartitas informales de abril de 2025, se ha decidido mantener los tiempos máximos de intervención establecidos en 2024. Estos tiempos máximos de intervención son los siguientes.

- Para la discusión de los casos individuales:
 - quince minutos para el Gobierno cuyo caso se examine;
 - diez minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, que se distribuirán entre los diferentes oradores de cada grupo;
 - siete minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros³¹;
 - quince minutos para las observaciones finales del Gobierno cuyo caso se examine, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

En las consultas tripartitas informales de abril de 2025, se acordó que el Gobierno cuyo caso se está examinando podría decidir dividir los 30 minutos que se le asignan como considere oportuno entre su declaración inicial y sus observaciones finales.

- Para la discusión general, y a modo de orientación:
 - veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - quince minutos para la representante del Secretario General, así como para la Presidencia de la Comisión de Expertos y del Comité de la Libertad Sindical;
 - doce minutos para las declaraciones de los grupos gubernamentales, y
 - cinco minutos para los otros miembros.
- Para la discusión del Estudio General³²:

³¹ La Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión, podrá reducir este tiempo a tres minutos, en particular, cuando haya más de 17 oradores inscritos en la lista de oradores. En tal caso, la Oficina intentará informar a los delegados inscritos en la lista de los oradores.

³² Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales que tuvieron lugar en marzo de 2016, en abril de 2023, en marzo de 2024 y en abril de 2025.



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

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

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



Apéndice I

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

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (113/III(A))

88. Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas que plantea la aplicación de los convenios correspondientes, considera conveniente solicitar a los Gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2025.
89. Para determinar los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer lugar, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo lugar, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al Gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), solo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya habido una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión señala que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.
90. Los criterios que la Comisión tiene en cuenta son los siguientes:
 - la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una consideración importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, incluso en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
 - la persistencia del problema;
 - la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
 - la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.
91. Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que anteriormente ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.
92. En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.



Apéndice II

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

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (113/III(A))

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

[...]
100. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de **interés** cubren **medidas que están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de lograr nuevos progresos en el futuro y respecto de las cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el Gobierno y los interlocutores sociales.** La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente, los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar



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

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



Apéndice III

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

Con referencia a la parte VIII del documento, en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*). Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda¹ (inglés, francés o español). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

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

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

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

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

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



Anexo II

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

▶ CAN/D.2

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 2 de junio de 2025

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

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



GOBIERNOS INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

PAÍS	NÚMERO DEL CONVENIO
AFGANISTÁN **	111
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	162/167
BURUNDI	94
CHAD **	182
ECUADOR **	98
EL SALVADOR	98
ESLOVAQUIA	144
GEORGIA	87
GHANA	103
GUINEA-BISSAU	26
HONDURAS	87
HUNGRÍA	87
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN	111
IRAQ	87
KIRGUISTÁN **	81
LIBIA **	29
MALASIA	98
NEPAL	98
NICARAGUA	169
PANAMÁ	122
REPÚBLICA DE MOLDOVA	98
SRI LANKA	138
UZBEKISTÁN	81/129
ZAMBIA	29

** Doble nota al pie de página



► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países





► **Actas**

4B

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

Fecha: 11 de julio de 2025

Segunda Parte

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

**Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto
OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países**

Índice

	Página
I. Discusión sobre el Estudio General <i>Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</i>	5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas	45
III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).....	76
IV. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023).....	92
V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	151



	Página
Afganistán (ratificación: 1969).....	151
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	151
Estado Plurinacional de Bolivia	157
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)	
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 2015)	157
Burundi (ratificación: 1963)	177
Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	177
Chad (ratificación: 2000)	191
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	191
Ecuador (ratificación: 1959)	219
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	219
El Salvador (ratificación: 2006)	248
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	248
Eslovaquia (ratificación: 1997)	280
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	280
Georgia (ratificación: 1999)	301
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	301
Ghana (ratificación: 1986)	322
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	322
Guinea-Bissau (ratificación: 1977)	336
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	336
Honduras (ratificación: 1956)	355
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	355
Hungría (ratificación: 1957)	382
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	382
República Islámica del Irán (ratificación: 1964)	411
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	411



	Página	
Iraq (ratificación: 2018).....	441	
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	441	
Kirguistán (ratificación: 2000).....	459	
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	459	
Libia (ratificación: 1961)	483	
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	483	
Malasia (ratificación: 1961).....	507	
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	507	
Nepal (ratificación: 1996)	544	
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	544	
Nicaragua (ratificación: 2010).....	567	
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	567	
Panamá (ratificación: 1970).....	571	
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	571	
República de Moldova (ratificación: 1996)	606	
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	606	
Sri Lanka (ratificación: 2000).....	625	
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	625	
Uzbekistán (ratificación: 2019)	647	
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2019)		
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2019)	647	
Zambia (ratificación: 1964)	672	
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	672	

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2024 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 12 de junio de 2025) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	701
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 12 de junio de 2025) (artículo 22 de la Constitución)	704

I. Discusión sobre el Estudio General

Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día, a saber, la discusión del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre algunos convenios y recomendaciones relativos a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, titulado «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales».

Declaro abierta la discusión sobre el Estudio General. Invito a los dos Vicepresidentes a realizar sus declaraciones preliminares.

Miembros empleadores - Hoy estamos discutiendo el informe titulado «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales». El término «completa» no significa solamente que la cobertura sea global. También significa garantizar la coherencia en los instrumentos y entre ellos, respetar los principios comunes básicos, estar permanentemente en consonancia con las disposiciones esenciales de los convenios fundamentales y, al mismo tiempo, respetar y dar margen para que la legislación y la práctica nacionales se adapten a situaciones y necesidades específicas. Quisiera señalar a su atención la discusión mantenida en la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos de esta Conferencia.

En esta última Comisión también se debaten las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pero de una manera fragmentada y aislada, no coherente con los instrumentos existentes de la OIT. La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, es un elemento central del mandato de la OIT, tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución. Por consiguiente, los miembros empleadores quisieran expresar su agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Oficina por preparar este Estudio General sobre el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (Parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).

Los empleadores señalan que, al preparar el Estudio General, se tuvo en cuenta la información enviada por 129 Gobiernos, así como por 30 organizaciones de trabajadores y 11 organizaciones de empleadores. Tomamos nota de las buenas prácticas, los retos y los obstáculos para la ratificación y la aplicación de los instrumentos que están examinándose. Agradecemos a la Comisión de Expertos su examen y tomamos nota de las tasas de ratificación de los instrumentos. Tomamos nota de que el Convenio núm. 19 es el que cuenta con más ratificaciones (121) entre los instrumentos examinados. El Convenio núm. 12 cuenta con 77 ratificaciones y la Parte VI del Convenio núm. 102 cuenta con 51 ratificaciones y aceptaciones. Sin embargo, tomamos nota de que el Convenio núm. 12 tiene una tasa de ratificación baja, con tan solo 24 ratificaciones.



Como parte fundamental de la cobertura de protección social, garantizar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales contribuye a la consecución de economías inclusivas que funcionan bien, del trabajo decente, del empleo productivo, de empresas sostenibles y del crecimiento inclusivo. En lo que respecta a los países que ratifican las normas en materia de seguridad social de la OIT, estos objetivos deberían perseguirse teniendo en cuenta las especificaciones, las prioridades y los recursos nacionales, y los principios fundamentales establecidos en las normas ratificadas en coordinación con otras políticas públicas, incluida la política de empleo, y a través del diálogo social tripartito. Tomamos nota asimismo de que, aunque el Convenio núm. 102 fue el tema de los Estudios Generales de 1961 y 2011, esta es la primera vez en que los instrumentos sobre la seguridad social, a saber, los Convenios núms. 12, 19 y 102 (Parte VI), el Convenio núm. 121 y las Recomendaciones núms. 25 y 121 se han examinado conjuntamente en un Estudio General en relación con la provisión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los miembros empleadores acogen con agrado los párrafos 8 al 10 del Estudio General sobre el vínculo entre la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y las prestaciones. Creemos que la prevención es esencial en lo que respecta a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y estamos de acuerdo en que esto reduce directamente el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, disminuyendo así los costos asociados con las prestaciones conexas, y contribuyendo a la viabilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. La noción de protección recuerda la noción de prevención. De hecho, la prevención permite mitigar los riesgos y reducir al mínimo los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Por consiguiente, los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberían considerarse estrechamente vinculados con la seguridad y salud en el trabajo. La responsabilidad de proporcionar una indemnización justa, equitativa y efectiva a los trabajadores y de garantizar su acceso a la atención de salud necesaria que cubra los servicios médicos, y los bienes y servicios de cuidado relacionados, incluida la rehabilitación médica tras un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, se deriva de la responsabilidad de asegurar condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

A juicio de los miembros empleadores, reducir la incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es la mejor manera de contener los costos conexos. Esta convicción se basa en la consideración de que la mayoría de los accidentes, incidentes y enfermedades relacionados con el trabajo pueden prevenirse si existe una cultura y un mecanismo de prevención.

Por consiguiente, junto con los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es esencial desarrollar asimismo mecanismos de prevención adecuados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, impartiendo formación a los inspectores del trabajo y desarrollando mecanismos de seguimiento en los que los interlocutores sociales desempeñen un papel más importante como una manera de combatir el trabajo ilegal e informal.

Si bien contar con los recursos adecuados en el lugar de trabajo es esencial, sensibilizar al público y lograr la aceptación social para obtener información pertinente y actualizada sobre las medidas de prevención es igualmente importante a fin de crear una cultura de prevención. En relación con esto, también debería reconocerse explícitamente en diferentes normativas la responsabilidad de los trabajadores. A raíz de estas observaciones generales, los miembros



empleadores quisieran formular ahora comentarios más específicos sobre los diferentes capítulos del Estudio General.

Parte I (Principios, contingencias y cobertura relacionados con la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), capítulo 1 (Objetivos, finalidad y principales características de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). En relación con esto, los objetivos, la finalidad y las principales características de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en relación con las características clave de los regímenes de protección en estos casos, estamos de acuerdo en que los empleadores no deberían ser exclusiva y directamente responsables de proporcionar prestaciones en estos casos. La responsabilidad compartida es primordial.

Acogemos con agrado el enfoque establecido en el párrafo 40 del Estudio General de que la utilización compartida de recursos financieros y el reparto de riesgos garantizan, por una parte, la protección adecuada de los trabajadores y, por otra, promueven la sostenibilidad empresarial al evitar que los empleadores tengan que asumir la carga financiera.

Estamos plenamente de acuerdo en que el Estado debe asumir la responsabilidad general de la administración adecuada del régimen y de la debida provisión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Volviendo ahora a la cuestión de los mecanismos de responsabilidad del empleador, insistimos en que esto debe entenderse y analizarse teniendo plenamente en cuenta y analizando el contexto y las circunstancias nacionales específicas. Tomamos nota de los diversos ejemplos que existen en diferentes países, donde los empleadores tienen la obligación legal de proporcionar mecanismos de responsabilidad y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tal como indica el párrafo 50 del Estudio General. Las diferencias son enormes, lo que pone de relieve la necesidad de comprender el contexto nacional. Por ejemplo, el Estudio General señala que, en Sierra Leona, el seguro de responsabilidad civil del empleador es obligatorio para los empleadores que tienen más de cinco asalariados.

En cambio, en Australia, una empresa que emplea a al menos 2 000 trabajadores debe demostrar que cumple los requisitos mínimos relativos a la solidez financiera y la viabilidad para poder asegurarse a sí misma.

Los miembros empleadores ponen de relieve que el Convenio núm. 102 (Parte VI), y el Convenio núm. 121 descartan los regímenes de responsabilidad del empleador en los casos en que el empleador individual sea el único responsable de pagar una indemnización. Lo mismo sucede con los regímenes que ofrecen un seguro voluntario de responsabilidad a los empleadores para que paguen una indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estamos de acuerdo en que los regímenes de responsabilidad del empleador con la obligación de contratar un seguro también pueden tener ciertas desventajas, que afectan negativamente a los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades, sus familias y los empleadores.

Los miembros empleadores creen asimismo que los regímenes de seguro voluntario regulados por el Estado, pero no necesariamente subvencionados por el Estado, deberían considerarse como una cobertura que cumple los requisitos. Lamentablemente, este objetivo solo se alcanzó parcialmente en el texto del Convenio.

Además, en lo que respecta al Convenio núm. 102, en el momento de su adopción, los miembros empleadores pusieron de relieve que una Recomendación habría sido más adecuada, especialmente para un instrumento cuyo ámbito de aplicación podría abarcar los



grupos de la población que no fueran solamente los trabajadores asalariados, y a fin de proporcionar más flexibilidad al aplicar las normas en materia de seguridad social.

En general, el Convenio núm. 102 demuestra que las normas de la OIT en materia de seguridad social, incluidas las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siguen siendo más pertinentes y posibles de lograr en los países desarrollados. Por consiguiente, persisten dudas acerca de si el Convenio ha conseguido establecer normas mínimas universales realistas.

También tomamos nota de que el párrafo 53 del Estudio General indica que las prestaciones proporcionadas en el marco de los regímenes de responsabilidad del empleador a menudo son limitadas en el tiempo o se ofrecen como una suma global, y que esto es contrario a los requisitos de los convenios de la OIT relativos a la seguridad social, que exigen que se proporcione asistencia médica y prestaciones monetarias durante todo el periodo de la contingencia.

Subrayamos además que, si bien los regímenes de seguro privados permiten mitigar los déficits públicos derivados de la necesidad de cubrir los crecientes gastos sociales, dichos regímenes también pueden conllevar más costos para los trabajadores y las empresas.

En lo que respecta a la protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tomamos nota de que muchos regímenes nacionales de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales han dejado de desempeñar una función puramente compensatoria para centrarse en fortalecer la protección frente a este tipo de accidentes y enfermedades.

Además, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), reafirmó este enfoque integrado, al garantizar la coordinación de medidas preventivas, promocionales y activas combinadas con prestaciones y servicios sociales. Los miembros empleadores están de acuerdo y acogen con beneplácito el énfasis puesto por la Comisión de Expertos en la importancia de un enfoque integrado de la protección en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Capítulo 2 (Contingencias en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). En lo que respecta a las enfermedades profesionales y, en particular, la salud mental, a los miembros empleadores les preocupa la información contenida en el párrafo 98 del Estudio General, que hace referencia, en lo tocante a España, al aumento del 81,54 por ciento de las ausencias a causa de problemas de salud mental registrado en 2022, en comparación con 2016. Sin embargo, esto se menciona sin indicar ningún estudio o fuente oficial en el que esta información esté contenida, lo que resta rigor a los datos. Pedimos que la Comisión de Expertos proporcione una aclaración a este respecto y que indique las fuentes de información en futuros Estudios Generales.

Capítulo 3 (Cobertura personal). Volvemos ahora al tema de los trabajadores ocupados en plataformas digitales.

Tomamos nota de que, según se indica en el párrafo 166, menos del 20 por ciento de los trabajadores ocupados en plataformas en línea indicaron que están cubiertos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, tenemos dudas acerca de la declaración de que, sin una protección de seguridad social adecuada, los trabajadores deben contratar un seguro privado. Los miembros empleadores indican que esto depende de la naturaleza del trabajo. Por ejemplo, el trabajo intelectual no requiere necesariamente un seguro de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Además, nos preguntamos si las prestaciones son mucho menos favorables que las proporcionadas por los regímenes de



seguro social. Los miembros empleadores creen más bien que esto depende del producto del seguro y señalan que existen prestaciones más favorables en lo que respecta a los accidentes.

En general, quisiéramos subrayar que algunos países, por ejemplo, los Países Bajos, no cuentan con un régimen específico contra los riesgos laborales, sino que el sistema es el mismo con independencia de la situación de los trabajadores y para todos los ciudadanos.

Parte II (Prestaciones y otros servicios relacionados), capítulo 4 (Asistencia médica y prestaciones conexas). Con respecto al tratamiento en el lugar de trabajo al que se hace referencia en los párrafos 196 y 197, los miembros empleadores toman nota de que tal vez sea necesario garantizar la prestación de primeros auxilios o el tratamiento de una lesión leve, sin excluir otras formas de tratamiento que puedan considerarse más eficaces. Estamos de acuerdo en que, en determinadas circunstancias, los trabajadores que han sufrido accidentes del trabajo o enfermedades profesionales pueden necesitar tratamiento de urgencia o cualquier otra atención médica inmediata.

También reconocemos y aceptamos el papel de los empleadores a este respecto, y en algunos países se proporcionan suministros o servicios de primeros auxilios. Tomamos nota de la diversidad de servicios disponibles en diferentes países encuestados, y reconocemos que, siempre que sea posible, debe haber una respuesta médica rápida en el lugar de trabajo. Sin embargo, una vez más, señalamos que el nivel de la atención médica prevista debe ser específica de cada país y tener en cuenta el contexto nacional.

No obstante, en lo que respecta a la asistencia médica y las prestaciones conexas en general, los miembros empleadores creen que incumbe fundamentalmente a los Gobiernos ayudar a hacer realidad el derecho a la seguridad social. Si bien debería haber margen para que los seguros privados sean un complemento de la responsabilidad obligatoria de los Gobiernos, estos últimos deben seguir cumpliendo sus obligaciones. Las normas de la OIT, al disponer que la responsabilidad general recae sobre el Gobierno, le obligan a regular la provisión de la seguridad social privada a fin de mitigar los posibles efectos negativos.

Capítulo 5 (Prestaciones monetarias en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional). En lo que respecta a las prestaciones monetarias en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, quisiéramos subrayar los siguientes puntos específicos. En primer lugar, en lo tocante al periodo de espera y a la duración del pago mencionados en el párrafo 231, los miembros empleadores consideran que la norma no está bien definida en lo referente a España. Se recomienda que se revise para que rece como sigue: «El sistema español que regula el cambio de la incapacidad temporal a la incapacidad permanente es el siguiente: Las licencias por incapacidad temporal tienen una duración máxima de 12 meses, aunque este periodo puede prolongarse hasta doce meses más en dos periodos de seis meses si se prevé una recuperación en ese periodo, o si existen retrasos en lo que respecta a la comparecencia ante el tribunal médico a fin de obtener una incapacidad permanente. Si después del tiempo máximo permitido para obtener una incapacidad temporal el trabajador no ha mejorado suficientemente como para retomar su trabajo, podría considerarse un cambio a la incapacidad permanente.» Tomamos nota, no obstante, de que el Instituto Nacional de Seguridad Social no reconocerá el derecho a la incapacidad permanente antes de finalizar la incapacidad temporal. Si la solicitud de incapacidad permanente se rechaza, se despedirá inmediatamente al trabajador. En segundo lugar, en relación con los niños, en particular los niños con discapacidad a los que se hace referencia en el párrafo 305, tomamos nota de que no hay límite de edad para los niños con discapacidad en lo que respecta al derecho a las prestaciones de sobrevivientes. Acogemos con agrado esta práctica de los Estados Miembros y tomamos nota de que este enfoque inclusivo refleja las mejores prácticas



y está plenamente en consonancia con el principio de proteger a las personas a cargo vulnerables. En tercer lugar, estamos de acuerdo con el límite máximo prescrito para limitar la cuantía total de una pensión concedida a varias personas a cargo, tal como se indica en el párrafo 318. Acogemos con agrado los ejemplos de los países, inclusive en el sistema griego, que garantiza que las pensiones totales de sobrevivientes no superen los ingresos anteriores del trabajador fallecido. Subrayamos que esta es una medida fundamental para la sostenibilidad fiscal, y apoyamos su aplicación continua por ser justa y cabal desde el punto de vista actuarial. En cuarto lugar, en lo que respecta a la duración del pago, estamos de acuerdo en que, por lo general, el hecho de que la pensión de sobrevivientes se extinga cuando la persona vuelve a contraer matrimonio está en consonancia con el Convenio núm. 102, artículo 69, j) y con el Convenio núm. 121, artículo 22, g). Los miembros empleadores creen que esto refleja la norma internacional ampliamente aceptada y permite una asignación de prestaciones específica.

Capítulo 6 (Prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales), en lo tocante a la educación y la formación. En el párrafo 363, en lo que respecta específicamente a España, creemos que la información debería indicar claramente que la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo» y su Plan de acción fueron acordados con los interlocutores sociales.

Su revisión y aclaración se recomiendan como siguen: «El Gobierno de España indica que tanto la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027» como su Plan de acción para 2023-2024 fueron acordados por conducto del diálogo social con los interlocutores sociales (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT)), e incluyen un conjunto de medidas para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas (mipymes)».

Capítulo 7 (Readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad). Además, en la sección sobre el empleo de las personas con discapacidad, la información contenida en el párrafo 393 está incompleta. Se recomienda la siguiente revisión: «En lo que respecta a España, los centros especiales de empleo pueden ser creados tanto por las administraciones y entidades públicas como por las personas físicas o jurídicas que tienen la capacidad jurídica para actuar como empleadores directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, y es esencial que estén cualificados y registrados».

Parte III (Garantías legales, administrativas y financieras para una protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales). Capítulo 8 (Administración y financiación de los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). Con respecto al párrafo 402 en la traducción francesa, la utilización de la expresión «regímenes de seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional es incorrecta, y proponemos la expresión «enfermedades profesionales». Tomamos nota de los ejemplos de instituciones que son responsables de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, señalamos que, en lo que respecta a Bélgica, la Agencia Federal de Riesgos Laborales (FEDRIS) proporciona un seguro para las enfermedades profesionales, pero no para los accidentes del trabajo. FEDRIS tiene un papel que desempeñar en los accidentes del trabajo, pero desde el 1 de enero de 1998, el sector se ha privatizado, por lo que las víctimas son indemnizadas por compañías de seguros privadas de accidentes del trabajo. FEDRIS solo interviene en el caso de las víctimas que sufrieron un accidente del trabajo antes de 1988, en los sectores de la marina mercante y la pesca marítima, y de las víctimas de un empleador que no está asegurado.



Capítulo 9 (Procedimientos para garantizar la debida concesión de las prestaciones). Los miembros empleadores están de acuerdo con lo indicado en el párrafo 447, y en que unos mecanismos y procesos de provisión bien diseñados son fundamentales para garantizar el acceso efectivo, rápido y eficiente a la asistencia médica y las prestaciones monetarias para los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades y las personas a su cargo, incluidos unos procedimientos claros y sencillos de reclamaciones, junto con la toma de decisiones transparente por parte de las autoridades competentes. Además, están de acuerdo en que los mecanismos de presentación de quejas y recursos sean justos, accesibles, asequibles, transparentes y rápidos, inclusive para los trabajadores extranjeros y las personas a su cargo residentes en el extranjero.

Parte IV (Alcanzar el potencial de los instrumentos). Por último, en lo que respecta a la ratificación, insistimos en que debería ser precedida de evaluaciones técnicas y fiscales exhaustivas, preservando al mismo tiempo la flexibilidad nacional en ámbitos como la estructuración y la administración de las prestaciones.

Como principio general, consideramos importante realizar una evaluación del impacto antes de la ratificación de un convenio internacional del trabajo, prestando particular atención a si la legislación nacional cumple de una manera adecuada los requisitos del Derecho internacional y si la transposición de las disposiciones internacionales se garantiza efectivamente.

Miembros trabajadores - Compartiré con otros tres colegas el tiempo asignado a las observaciones introductorias.

El Estudio General de este año se centra en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, un tema oportuno y de gran relevancia, a la luz de los crecientes riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en la actualidad. El Estudio General examina seis instrumentos clave de la OIT, (cuatro Convenios y dos Recomendaciones). La creciente complejidad y frecuencia de los riesgos relacionados con el trabajo determinan que sea aún más urgente la identificación de nuevas áreas de acción y el fortalecimiento de los marcos existentes que protegen a los trabajadores y a sus familias de las devastadoras consecuencias de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

El derecho a la seguridad social, incluida la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es una piedra angular del mandato de la OIT.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT destaca esta obligación como un elemento central de nuestra misión.

Muchas de las declaraciones fundacionales de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, vienen a reafirmar el imperativo de establecer y mantener mecanismos de seguridad social que proporcionen medios de subsistencia a todos los necesitados.

En 2017, la inclusión de instrumentos en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los anexos de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social elevó aún más la visibilidad y la importancia de este ámbito dentro de la labor de la OIT.

Los marcos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también consagran el derecho a la seguridad social.

Estos compromisos se ven reforzados por diversos instrumentos regionales.



Para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es esencial contar con unos regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que sean amplios, eficaces y funcionen correctamente.

En particular, contribuyen al objetivo 1.3 de los ODS 1, sobre la erradicación de la pobreza, mediante sistemas de protección social, al objetivo 3.8 de los ODS 3, sobre la cobertura sanitaria universal, y al objetivo 8.8 de los ODS 8, sobre la promoción de entornos de trabajo seguros y protegidos, el trabajo decente y el crecimiento económico.

Los miembros trabajadores respaldan plenamente la opinión de la Comisión de Expertos acerca de la relación de refuerzo mutuo entre una cultura de seguridad y salud en el trabajo y la expansión de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En 2022, los mandantes de la OIT reconocieron el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo, reafirmando así la importancia de las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo en las últimas décadas, los accidentes laborales siguen extendiéndose de manera alarmante. Solo en 2019, más de 395 millones de trabajadores en todo el mundo sufrieron lesiones profesionales no mortales. Anualmente, 2,93 millones de trabajadores pierden la vida por causas relacionadas con el trabajo, lo que representa, a escala global, el 6,7 por ciento de todas las muertes.

Aunque muchos países están tomando medidas para ampliar la protección social contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, menos de la mitad de la población activa mundial está cubierta legalmente mediante prestaciones monetarias en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En la práctica, son aún menos los que las reciben. Las disparidades entre regiones son notables, y algunas de las tasas de cobertura más bajas se observan en zonas en las que hay una mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se trata de un problema que afecta tanto a escala global como local que tiene consecuencias sociales y económicas de gran alcance para todos. Por tanto, atajarlo debe ser una prioridad para todos. Es un reto en el que la cuestión de la financiación ocupa un lugar central. Los Estados son los responsables últimos de asegurar la correcta administración de las instituciones y los servicios de seguridad social y de garantizar el debido pago de las prestaciones.

El buen funcionamiento de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales depende, en gran medida, de su sostenibilidad financiera y de la disponibilidad de recursos adecuados para cubrir los gastos de administración de las prestaciones y las medidas preventivas y de rehabilitación. Dichos regímenes deben basarse en los principios de la seguridad social, la cobertura obligatoria de los trabajadores y una financiación sólida para la puesta en común de recursos y el reparto de riesgos. Estos regímenes también deberían basarse en procedimientos claros y transparentes para la tramitación de las solicitudes y el pago de las prestaciones, sin necesidad de que exista una falta por parte del empleador, a fin de permitir el suministro de una amplia gama de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de manera justa y oportuna.

Por último, los miembros trabajadores subrayan la importancia fundamental de la gobernanza participativa. En muchos países, los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son administrados por órganos tripartitos y este modelo debe mantenerse. Un diálogo social sólido constituye el núcleo de la identidad de la OIT y de su eficacia. La buena gobernanza depende de él.



Por consiguiente, instamos a todos los Estados Miembros a que promuevan y refuercen los mecanismos participativos en la gestión de los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Como bien señaló mi colega estamos siendo testigos de una mayor incidencia y de nuevos riesgos relacionados con las lesiones laborales. Esta tendencia hace que sea mucho más urgente que nunca garantizar que los mecanismos de protección para los trabajadores sean los más amplios e inclusivos posibles.

En muchos países la definición de accidente del trabajo se interpreta de manera amplia incluyendo entre otras situaciones los accidentes ocurridos durante periodos de descanso o periodos no laborables fuera del lugar de trabajo durante el teletrabajo o como sabemos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, lamentamos que en algunos Estados Miembros los accidentes ocurridos durante el trayecto al trabajo, denominados *in itinere*, aún no se reconozcan como accidentes de trabajo.

En lo que respecta a las enfermedades profesionales observamos con preocupación que no todos los 29 padecimientos enumerados en el anexo 1 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) están plenamente contemplados en la legislación nacional de los Estados Miembros que sí han ratificado este Convenio.

Por lo tanto, apoyamos plenamente el llamado de la Comisión de Expertos a aplicar el principio de presunción del origen profesional para las enfermedades incluidas en el anexo 1. Esta presunción es particularmente crucial en aquellos países donde un número reducido de enfermedades profesionales afecta a un segmento amplio de la fuerza laboral.

Asimismo, el sistema basado en listas resulta especialmente valioso en contextos donde los recursos científicos y médicos son limitados ya que ofrece un medio práctico para establecer vínculos entre determinadas ocupaciones y enfermedades específicas.

La Comisión de Expertos también llama acertadamente la atención sobre una preocupación grave: los trabajadores no deberían cargar con la responsabilidad de probar el origen profesional de enfermedades que si bien figuran en el anexo 1 no están reflejadas en las listas nacionales. Exigir dicha prueba constituye una carga doble para los trabajadores afectados y es una injusticia inadmisibles para quienes ya están sufriendo las consecuencias del accidente.

Igualmente es importante alentar a los Estados Miembros a ir más allá del anexo 1 y reconocer como enfermedades profesionales otras que si bien no están incluidas en las listas nacionales se enmarcan dentro de esa definición general de enfermedad profesional.

Dadas las transformaciones rápidas y profundas en el mundo del trabajo es esencial actualizar periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales con base en la evidencia científica, en los avances tecnológicos y en el conocimiento emergente con la participación significativa de los interlocutores sociales.

Además de las enfermedades vinculadas a las nuevas tecnologías y a los cambios en la organización del trabajo, no debemos ignorar aquellas derivadas de la violencia en el lugar de trabajo, incluido los riesgos psicosociales y de salud mental. Nuestras sociedades enfrentan una creciente prevalencia del estrés psicológico y de los trastornos mentales lo que hace que la extensión de la protección contra las lesiones laborales a estos riesgos sea una cuestión urgente.



Debemos recordar que la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) establece claramente que las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deben tener acceso a una indemnización por cualquier daño psicosocial, físico u otro que resulte en incapacidad para trabajar.

Ciertos sectores y grupos de trabajadores son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso laboral. Estos trabajadores enfrentan con frecuencia el estrés ético, cargas de trabajo elevadas y entornos laborales difíciles. Por ello es fundamental prevenir estos riesgos y garantizar el acceso tanto a la atención médica como a prestaciones económicas para aquellos que resulten afectados.

Los convenios pertinentes de la OIT estipulan que los regímenes de protección contra las lesiones laborales deben cubrir las siguientes cuatro contingencias: 1) estado mórbido; 2) incapacidad temporal o inicial para trabajar derivada de una condición mórbida que implique la suspensión de ingresos; 3) pérdida total o parcial de la capacidad de trabajar para ingresar que probablemente puede traducirse en permanente, o una disminución de las facultades físicas, y 4) pérdida de los medios de existencia como consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia.

El Estudio General ofrece una valiosa visión general sobre cómo se abordan estas contingencias en los distintos Estados Miembros. En algunos, un régimen único integral proporciona cobertura completa; en otros, algunas de estas contingencias pueden estar cubiertas por distintos regímenes a través de mecanismos de responsabilidad del empleador.

Para alinearse con estos Convenios de la OIT es esencial garantizar que, con independencia de cómo se estructuren estos regímenes de cobertura, todos los trabajadores tienen el derecho a una atención médica y a prestaciones en efectivo que cumplan al menos con los estándares mínimos.

El trabajo debe permitir a los trabajadores y sus familias llevar una vida digna. El trabajo es la base de la prosperidad de nuestras sociedades, pero cuando el trabajo provoca daño es nuestro deber colectivo prevenirlo, compensarlo adecuadamente y ofrecer reparación. Esta sería la responsabilidad que compartimos todos.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Mi colega destacó las lagunas en la cobertura de las enfermedades profesionales. Un hecho igualmente preocupante es que la mayoría de los trabajadores del mundo siguen sin estar cubiertos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La Comisión de Expertos constata que la cobertura efectiva global es solo del 37,4 por ciento, con marcadas variaciones regionales.

Por consiguiente, es imperativo ampliar esta cobertura efectiva para dar cumplimiento a las obligaciones de los Convenios núms. 102 y 121. Esto debe incluir a todos los trabajadores, incluidos los autónomos. Esto debe abarcar a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, los aprendices, los miembros de cooperativas y las personas a su cargo, como se establece en el Convenio y en la Recomendación núm. 121.

El Estudio General pone de manifiesto la persistencia de lagunas en varios sectores económicos clave. Solo el 36,9 por ciento de los trabajadores domésticos están cubiertos, una población compuesta, en su mayoría, por mujeres con una trayectoria migratoria, que a menudo quedan excluidas por los umbrales de tiempo o de ingresos.

La agricultura, que da empleo a más de 1 000 millones de personas, es uno de los sectores más peligrosos, con un tercio de los accidentes mortales en todo el mundo. El cambio climático



está agravando esta situación, lo que subraya la urgente necesidad de contar con unos sistemas de protección social adecuados. También queremos señalar a la atención los instrumentos en estudio que piden que se amplíe la cobertura a los trabajadores agrícolas autónomos.

La gente de mar y los pescadores, expuestos a elevados riesgos de accidentes, están a menudo mal protegidos. Mientras que algunos están cubiertos por regímenes generales, otros no gozan de ninguna protección o se enfrentan a un trato injusto. Pedimos a los Estados miembros que refuercen los acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar una protección justa a estos trabajadores.

Es igualmente determinante dar una cobertura a los trabajadores de la economía informal. La Recomendación núm. 121 pide explícitamente a los Estados que amplíen su legislación sobre accidentes del trabajo a quienes no mantienen una relación laboral formal. Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, se trata también de una cuestión de justicia social.

En consecuencia, apoyamos el llamamiento de la Comisión de Expertos para promover la formalización de los trabajadores informales e incluirlos, al igual que a sus empleadores, en los regímenes contributivos de la seguridad social, con el fin de garantizar una cobertura efectiva de la protección contra los accidentes del trabajo.

Esto debería coincidir con el refuerzo de los mecanismos de inspección del trabajo y de seguridad social, para garantizar su cumplimiento, y con los esfuerzos dirigidos a informar a los trabajadores de sus derechos. Será necesario simplificar los procedimientos administrativos para hacer frente a los retos descritos por la Comisión de Expertos y garantizar que estos derechos sean accesibles a todos los trabajadores.

La cobertura de los accidentes del trabajo debe ir acompañada de un acceso rápido a una atención médica adecuada y a prestaciones monetarias. La asistencia también debe prestarse durante el tiempo que sea necesario, sin límites temporales arbitrarios. Establecer plazos máximos o imponer condiciones de elegibilidad pone en peligro la recuperación adecuada de los trabajadores, sobre todo en los casos de lesiones graves o de larga duración. Los Convenios núms. 102 y 121 especifican que el tratamiento médico debe proporcionarse hasta la recuperación completa o la estabilización del estado de salud.

En cuanto a las prestaciones monetarias, estas deben abonarse sin demora, tan pronto como aparezca la incapacidad temporal, durante toda la duración de la misma. Cualquier periodo de espera corre el riesgo de sumir a las familias en la pobreza. En caso de fallecimiento, los sobrevivientes deben recibir una indemnización completa.

Queremos resaltar que ningún trabajador debe ser excluido de la asistencia en función de su historial laboral, su antigüedad o su historial de cotizaciones. El derecho a la asistencia debe ser inmediato, en cuanto se produce un accidente. Además, los costos a cargo de los pacientes -como los copagos- son un obstáculo, sobre todo para los trabajadores con bajos ingresos. Por tanto, pedimos a los Estados miembros que presten estos servicios de forma gratuita, tal como garantizan los Convenios núms. 102 y 121, y que velen por que no se deniegue el tratamiento a ningún trabajador por limitaciones económicas.

La Comisión de Expertos también subraya que, en la práctica, sigue habiendo muchos obstáculos: falta de infraestructuras y de personal calificado, costos elevados, tiempos de espera y calidad desigual de los servicios, en particular en las zonas rurales. En consecuencia, instamos a los Estados miembros a que inviertan en los sistemas sanitarios, sobre todo en las zonas desatendidas, de conformidad con los requisitos de las Recomendaciones núms. 69 y 202.



Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - La cobertura efectiva es clave para garantizar una protección significativa contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En cuanto a los trabajadores de la economía informal, debemos tener presente el creciente número de trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo que siguen sin estar bien protegidos.

Esto comprende a los trabajadores temporales, a tiempo parcial y ocasionales, así como a los de las pymes y la economía de plataformas. Basándome en mi propia experiencia en la República de Corea, he visto de primera mano el aumento de la subcontratación y los modelos de trabajo basados en plataformas, que ocultan la existencia de una relación de trabajo y dejan a muchos trabajadores sin acceso a protecciones básicas. La Comisión de Expertos ha señalado que menos del 20 por ciento de los trabajadores de plataformas digitales declaran estar cubiertos frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Por lo tanto, apoyamos firmemente la ampliación progresiva de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no solo a todos los trabajadores por cuenta ajena, sino también a los trabajadores por cuenta propia y a otros trabajadores, en consonancia con la Recomendación núm. 121. Para ello, se debe elaborar una definición clara de la situación laboral de los trabajadores de plataformas.

Los trabajadores migrantes también se enfrentan a mayores riesgos debido a su predominio en trabajos peligrosos y a que a menudo experimentan un acceso desigual a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que los Estados Miembros garanticen la igualdad de trato a todos los trabajadores, independientemente de su condición o no de residentes. Deben eliminarse las barreras prácticas y garantizarse la portabilidad de las prestaciones mediante acuerdos bilaterales y multilaterales más sólidos. La igualdad de acceso a la protección social es vital para que los mercados de trabajo sean más inclusivos y seguros.

La prevención y la readaptación son fundamentales para cualquier sistema de protección laboral justo y eficaz. La OIT lleva mucho tiempo haciendo hincapié en la profunda conexión que existe entre un sistema sólido de protección y los regímenes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Invertir en prevención salva vidas, preserva los medios de subsistencia y reduce el inmenso costo social y económico que representan los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

El rápido desarrollo de las tecnologías digitales añade urgencia a esta cuestión. La automatización y las herramientas digitales pueden reducir la exposición a los riesgos tradicionales en el lugar de trabajo y mejorar la administración de los sistemas de seguridad social, pero también conllevan nuevos riesgos. Nuestros sistemas deben adaptarse para proteger a los trabajadores de estos retos cambiantes y garantizar que el progreso tecnológico no se produzca a costa de la salud de los trabajadores.

En el Convenio núm. 121 se insta a los Estados Miembros a adoptar medidas proactivas para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular mediante la adopción de políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que abarquen formación para los trabajadores, campañas de sensibilización y estrategias de prevención basadas en datos. Estas medidas son esenciales, especialmente en sectores de alto riesgo como la agricultura, la construcción, la pesca y la industria manufacturera.

Los trabajadores de las pymes merecen especial atención, ya que estas empresas carecen a menudo de los recursos y la capacidad para aplicar plenamente las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo que expone a sus trabajadores a mayores riesgos. Del mismo modo, los



trabajadores migrantes, que suelen desempeñar trabajos peligrosos, requieren una mayor protección.

Todo incentivo para animar a los empleadores a mejorar la seguridad en el lugar de trabajo debe basarse en un sistema de notificación preciso y transparente.

Casi mil millones de personas en todo el mundo viven con discapacidades, la mayoría en edad de trabajar. Sin embargo, solo un tercio tiene empleo. En los Convenios núms. 102 y 121 se exige que se tomen medidas integrales de readaptación para ayudar a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a recuperarse y reincorporarse a la población activa.

Los miembros trabajadores recuerdan que estos servicios deben estar disponibles incluso en las zonas rurales o remotas. Durante el periodo de readaptación, es crucial que los trabajadores sigan recibiendo prestaciones monetarias para evitar que se vean obligados a volver a trabajar prematuramente, lo que socavaría tanto la recuperación como la reintegración.

Asimismo, nos preocupa la aplicación en algunos países de condiciones de atribución del derecho a las prestaciones que son excesivas y de ayudas económicas inadecuadas para los trabajadores, en particular para los que sufren una discapacidad parcial. Es el caso, por ejemplo, de los Países Bajos, donde el umbral de incapacidad para tener derecho a una indemnización sigue siendo actualmente del 35 por ciento, y las prestaciones se calculan a tanto alzado en función del salario mínimo, y no de los ingresos anteriores del trabajador. Estas condiciones restrictivas son incompatibles con los requisitos establecidos en el Convenio núm. 121.

Por último, instamos a los Estados Miembros a que promuevan una política de empleo integradora mediante un diálogo social sólido y a que eliminen la discriminación frente a las personas con discapacidad.

La prevención y la readaptación no son solo una respuesta a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, sino que son cruciales para construir un sistema laboral más justo y resiliente.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova, Türkiye y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

Acogemos con entusiasmo el Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión exhaustiva de la relación intrínseca que existe entre un entorno de trabajo seguro y saludable y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la cual permite reducir el costo global de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se fundamenta en las normas internacionales del trabajo a través de los instrumentos de la OIT que se analizan en este Estudio General.

Compartimos la preocupación por la persistencia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, con más de 2,93 millones de trabajadores que mueren cada año a causa de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, lo que representa el 6,71 por ciento de todas las muertes en el mundo. Es de vital importancia reforzar la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una



protección social integral y accesible. La ampliación de la cobertura de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es especialmente necesaria para los trabajadores de sectores de alto riesgo y en situación de vulnerabilidad.

En el contexto del cambio climático, la protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales cobra aún más importancia, ya que el cambio climático repercute negativamente en la salud de los trabajadores de todas las regiones del mundo y también puede provocar un aumento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En el futuro surgirán preocupaciones similares con otros tipos de crisis, a las que prestaremos especial atención. La experiencia ha demostrado que un sistema de seguridad social global e inclusivo basado en la solidaridad es un estabilizador socioeconómico valioso para superar todo tipo de trance.

En el entorno de trabajo, deben prevenirse las enfermedades y los accidentes y tener en cuenta y abordar el impacto de los cambios tecnológicos en la salud de los trabajadores. La sobrecarga cognitiva, visual y sensorial en el trabajo, así como otros riesgos psicosociales y ergonómicos, pueden afectar negativamente a la salud física y mental de los trabajadores y requerir el correspondiente ajuste en el marco de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Valoramos la gran atención que presta la Comisión de Expertos a la definición de ciertos conceptos para promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales, cada vez más relevantes en los entornos de trabajo modernos.

Queremos destacar la relevancia de las políticas preventivas de seguridad y salud en el trabajo. La realización de inspecciones, la formación o las campañas de sensibilización son cruciales para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, protegiendo así tanto a los trabajadores como la sostenibilidad de las empresas. Para ello sigue siendo decisivo un diálogo social eficaz e inclusivo.

Apoyamos el enfoque de la Comisión de Expertos sobre el papel fundamental de la readaptación profesional y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Necesitamos políticas y estrategias para prevenir y eliminar la discriminación frente a las personas con discapacidad. La coordinación de las políticas sanitarias, laborales y educativas es imprescindible para la reinserción.

Apreciamos la recomendación de la Comisión de Expertos sobre la importancia de establecer y mantener regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales basados en la seguridad social y la cobertura obligatoria de los trabajadores. Una protección completa frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales también favorece unos mercados de trabajo resilientes, inclusivos y justos en todo el mundo. Para alcanzar el objetivo de una protección integral y con una cobertura adecuada contra los accidentes del trabajo para todos los trabajadores, deberían promoverse en mayor medida los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social. Resulta especialmente pertinente la Recomendación núm. 202, en la que se proporciona a los Gobiernos la orientación necesaria para construir sistemas de seguridad social globales e integradores.

Es esencial que los Gobiernos inviertan en sus sistemas de inspección del trabajo, en consonancia con los principios consagrados en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), para garantizar la aplicación efectiva de los derechos. Más allá de unas administraciones bien dotadas para tramitar las quejas, gestionar las solicitudes y pagar o garantizar las prestaciones



necesarias, el uso de nuevas tecnologías digitales inclusivas puede respaldar la administración y la realización de los derechos. Deben ponerse a disposición de las personas procedimientos de recurso lo menos costosos posible para que estas puedan hacer valer sus derechos.

En el ámbito de la Unión Europea, en la Recomendación del Consejo de 2019 se anima a los Estados miembros a cubrir las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para todos los trabajadores. A escala del Consejo de Europa, el Código Europeo de Seguridad Social (revisado) complementa los instrumentos de la OIT para garantizar una protección adecuada frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Apoyamos la oferta firme de la OIT de brindar asistencia técnica en materia de desarrollo de la capacidad de realizar reformas jurídicas y elaborar políticas para reforzar el marco de protección de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Kuwait** - Hablo en nombre de los Emiratos Árabes Unidos, del Reino de Bahrein, del Reino de Arabia Saudita, del Sultanato de Omán y de los Estados de Qatar y de Kuwait, Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo. Saludamos los esfuerzos realizados por la Comisión de Expertos y la OIT en la preparación del Estudio General, que constituye una oportunidad única para consolidar las normas internacionales del trabajo. Así pues, se podrá pasar de la teoría a la práctica.

Felicitemos a los Estados Miembros que han contribuido al presente Estudio General proporcionando información a la Comisión de Expertos y compartiendo su experiencia en este importante ámbito. Reivindicamos un entorno de trabajo, un lugar de trabajo, que sea seguro y saludable, tal y como se subrayó en 2022.

Desde los inicios de nuestra Organización, que cuenta con más de cien años de existencia, hemos defendido un principio: el principio de la protección social, con un enfoque inclusivo y basado en los derechos, que debería permitirnos hacer realidad nuestras aspiraciones comunes. Con este Estudio General, observamos las tendencias que se perfilan en relación con los diversos instrumentos de protección social, las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo. Acogemos con satisfacción esta labor. Es necesario garantizar que todos los instrumentos sigan siendo pertinentes para el mundo del trabajo contemporáneo.

El Estudio General menciona una serie de problemas que afectan al mundo del trabajo. Por lo tanto, debemos tomar las medidas necesarias para combatirlos. Podemos citar el problema de la salud mental, con casos de agotamiento profesional en aumento, o la inclusión de los trabajadores migrantes, e insistimos en un punto: todos los convenios y acuerdos celebrados entre los países de origen y los países de destino deben garantizar la igualdad y la justicia social para estos trabajadores.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento elaborado, que ofrece una imagen general de la práctica en los Estados y permite pasar revista a las legislaciones nacionales en relación con los Convenios núms. 12, 19, 102 y 121 y las recomendaciones conexas.

La protección social de los trabajadores en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es un elemento central del mandato de la OIT, en su labor de promover y garantizar los derechos de los trabajadores y su protección. Esta orientación no solo requiere la adhesión de todos, sino también el fortalecimiento de nuestros sistemas de protección social a fin de garantizar una mejor atención a los trabajadores y las trabajadoras.



A tal efecto, Côte d'Ivoire ha ratificado los Convenios núms. 19 y 102, y se ha sumado a la Coalición Mundial por la Justicia Social desde su creación. Este enfoque de búsqueda permanente de la justicia social en beneficio de los trabajadores se traduce en un sistema de colaboración institucional eficaz, capaz de dar respuesta a los retos en materia de protección social a los que se enfrenta la población, en particular las víctimas de accidentes del trabajo y los que sufren enfermedades profesionales.

Cabe señalar que la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios y agentes del Estado y de todos los trabajadores del sector privado y de la economía informal, mediante el desarrollo de sistemas de protección social, constituye un eje fundamental del Programa Social del Gobierno y del Plan Estratégico de Desarrollo 2021-2025, cuyo objetivo es alcanzar una tasa de cobertura del 50 por ciento de la población para 2025.

Además, a modo de recordatorio, nuestro país cuenta con dos principales regímenes no exclusivos que cubren los riesgos relacionados con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Se trata de:

- la cobertura sanitaria universal, régimen general de los trabajadores asalariados del sector privado, que cuenta actualmente con más de 19 millones de personas inscritas, lo que representa aproximadamente el 57,88 por ciento de la población;
- el régimen social para los trabajadores por cuenta propia, un mecanismo especial cuyo objetivo es combatir las vulnerabilidades de los trabajadores del sector informal ofreciéndoles una protección social adaptada a su situación; cerca de un millón de trabajadores se han beneficiado de él.

Los riesgos cubiertos por estos dos regímenes son los siguientes:

- los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales o no profesionales;
- las prestaciones familiares únicamente en la cobertura sanitaria universal;
- el seguro de maternidad (pago de una prestación diaria);
- la jubilación (pago de una pensión vitalicia).

Existen dispositivos complementarios operativos que también contribuyen al fortalecimiento del marco institucional y jurídico para la protección y reinserción de los trabajadores en general. Entre ellos cabe citar:

- la Comisión técnica de orientación y reclasificación profesional, encargada de evaluar las aptitudes de las personas con discapacidad con el fin de orientarlas mejor;
- el Fondo para la inserción profesional de las personas con discapacidad, cuya misión es, entre otras, favorecer la inserción profesional de las personas con discapacidad en las empresas privadas y facilitar el mantenimiento y la readaptación del empleo de las personas con discapacidad y de los trabajadores con discapacidad como consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Sin embargo, aún quedan esfuerzos por hacer para mejorar considerablemente el rendimiento de todas las administraciones del trabajo encargadas de velar por la aplicación de las disposiciones que contribuyen al trabajo decente y a la protección social adecuada en todos los sectores de actividad.



Côte d'Ivoire mantendrá la dinámica iniciada con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante un diálogo social más sólido, con el fin de mejorar la calidad de las prestaciones proporcionadas a los trabajadores y trabajadoras víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Miembro trabajadora, Australia - Todos los trabajadores tienen el derecho inalienable a un entorno de trabajo seguro y saludable.

En 2022, los mandantes de la OIT reafirmaron acertadamente que este derecho es un principio y un derecho fundamental en el trabajo en virtud de la Declaración de 1998. Sin embargo, la realidad sigue siendo sombría. Cada año, aproximadamente 2,93 millones de trabajadores pierden la vida a causa de accidentes en el lugar de trabajo y otros 395 millones sufren lesiones no mortales. Este trágico balance nos recuerda con crudeza los persistentes retos mundiales a los que nos enfrentamos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores. Subraya que solo mediante una atención constante y una acción decidida se pueden lograr avances significativos. Australia mantiene un compromiso de larga data con la prevención y la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Gracias a políticas públicas específicas y a la colaboración constante con los interlocutores sociales durante décadas, la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo en Australia se sitúa en el 3,5 por ciento a nivel nacional, aproximadamente un tercio de la media mundial que se sitúa en el 12,1 por ciento. Además, la tasa de mortalidad entre los trabajadores australianos ha disminuido en un 19 por ciento en la última década, con 200 trabajadores fallecidos en el trabajo en 2023. Las estadísticas nacionales revelan que los accidentes relacionados con vehículos de todo tipo siguen siendo la principal causa de mortalidad entre los trabajadores, representando el 42 por ciento de las muertes. No menos preocupante es el informe de 2024 de Safe Work Australia, el organismo gubernamental de nuestro país que se ocupa de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y de la indemnización a los trabajadores, en el que se destaca que se ha registrado un fuerte aumento de las reclamaciones relacionadas con problemas de salud mental, que es el tipo de reclamación por enfermedad profesional que más rápido crece. Estas constituyen ahora el 10,5 por ciento de todas las reclamaciones graves, lo que supone un aumento del 19,2 por ciento desde el periodo 2021/2022, casi el doble que hace una década. Estos datos coinciden con las conclusiones de la encuesta *Work Should not Hurt* (El trabajo no debería ser lesivo) del Consejo Australiano de Sindicatos, que en 2023 documentó un aumento estadísticamente significativo de los problemas de salud mental notificados con respecto al año anterior, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Tomamos nota en particular de las conclusiones del Estudio General de que las profesiones predominantemente femeninas, como la enfermería y los cuidados, se enfrentan a mayores riesgos psicosociales. La Comisión de Expertos destaca además que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden provocar trastornos por estrés postraumático y otras consecuencias graves para la salud mental. En este sentido, apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión de Expertos a que se reconozcan los trastornos mentales como enfermedades profesionales, incluyéndolos en las listas nacionales de enfermedades profesionales, tal y como se indica en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). También insistimos en la urgente necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y de garantizar que las víctimas reciban atención médica y una indemnización adecuadas, de conformidad con la Recomendación núm. 206. Esto es especialmente importante en los sectores en los que los trabajadores son más vulnerables a estos abusos.



El fortalecimiento de una cultura de la prevención mediante la identificación y el control sistemáticos de los riesgos, así como la garantía de una protección social integral, son fundamentales para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Reconociendo que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable no puede conquistarse sin la realización de otros derechos fundamentales, como el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En última instancia, estos esfuerzos son esenciales para crear entornos de trabajo seguros, más saludables y más dignos para todos. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben renovar y asumir este compromiso de manera continua.

En 2024, Australia reafirmó este compromiso al ratificar el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), coincidiendo con el vigésimo aniversario de la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Ambos Convenios consagran el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, un derecho que sigue ocupando un lugar central en nuestra misión colectiva.

Todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, y a regresar a casa sanos y salvos con sus seres queridos al final de la jornada.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Hablo en nombre de los trabajadores de Zimbabwe y Sudáfrica. La OIT tiene el mandato histórico de proteger los derechos en materia de seguridad social de los trabajadores, incluso en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores de Zimbabwe y Sudáfrica están firmemente comprometidos con el cumplimiento de este mandato, ya que la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores deben ser nuestra principal preocupación.

Zimbabwe ha ratificado los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), así como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Sin embargo, a pesar de contar con un marco jurídico sólido, nuestro país aún no ha ratificado los instrumentos más actualizados y completos en materia de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular el Convenio núm. 102, parte VI. Del mismo modo, Sudáfrica todavía no ha ratificado los instrumentos modernos sobre protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Tanto Sudáfrica como Zimbabwe cuentan con una legislación sólida en materia de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En Sudáfrica, la Ley sobre indemnizaciones por lesiones y enfermedades profesionales prevé indemnizaciones económicas, asistencia médica y rehabilitación para los trabajadores que sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley cubre una amplia gama de sectores, desde la construcción hasta la industria manufacturera y, ahora, incluso a los trabajadores domésticos en hogares privados. En Sudáfrica, los trabajadores de una amplia gama de sectores están cubiertos por la Ley sobre indemnizaciones por lesiones y enfermedades profesionales.

Volviendo a Zimbabwe, la prevención de accidentes y la indemnización de los trabajadores están reguladas por el Instrumento Legislativo SI 68 de 1990, que establece la indemnización de los trabajadores por lesiones o enfermedades derivadas de su empleo, incluidas



prestaciones a corto y largo plazo, como asistencia médica y el pago de una suma global. Con arreglo a este régimen, el trabajador lesionado o enfermo no tiene que demostrar la negligencia del empleador para recibir esas prestaciones. El régimen abarca una amplia gama de sectores, desde la construcción hasta la industria manufacturera. La Autoridad Nacional de Seguridad Social de Zimbabwe también está trabajando para ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal, reconociendo su importante contribución a la economía. Estos instrumentos legislativos son una herramienta fundamental para crear lugares de trabajo más seguros y proporcionar el apoyo que tanto necesitan los trabajadores y sus familias tras sufrir lesiones o contraer enfermedades. Sin embargo, debemos reconocer que la indemnización por sí sola no creará un entorno de trabajo verdaderamente seguro. Lo que se necesita claramente es un enfoque integral que incluya medidas de prevención firmes y una aplicación rigurosa de las normas de seguridad y salud. Esto es especialmente urgente en sectores de alto riesgo como la construcción, la minería, la industria química, la agricultura y la siderurgia, donde la situación sigue siendo realmente inaceptable.

El Ministerio de Servicios Públicos, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, del que forma parte la Autoridad Nacional de Seguridad Social ha determinado la causa fundamental de las trágicas estadísticas: prácticas deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo, falta de formación adecuada de los trabajadores y, quizás lo más preocupante, el incumplimiento de las normas de seguridad por parte de los empleadores. En ambos países, Sudáfrica y Zimbabwe, los empleadores, los trabajadores y el Gobierno han ratificado su compromiso con el principio de «cero daños».

En Sudáfrica, el Gobierno y los interlocutores sociales colaboran desde hace tiempo para establecer una cultura de prevención, entre otras cosas mediante la celebración de acuerdos sectoriales sobre seguridad y salud en el trabajo.

En Zimbabwe, el Gobierno está ultimando su proyecto de ley de «visión armonizada», que ha obtenido la aprobación de la primera y la segunda cámara y ahora solo está pendiente del visto bueno del Presidente. Se espera que este proyecto de ley colme las lagunas existentes en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y establezca un marco coherente que mejore la aplicación y el cumplimiento de la ley. Mientras revisamos nuestra legislación nacional y la gobernanza de los regímenes de indemnización por accidentes de trabajo, instamos al Gobierno y a los empleadores a que adopten medidas concretas. Debemos reforzar nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo y garantizar que todos los trabajadores de todos los sectores, especialmente los más peligrosos y que generan una mayor vulnerabilidad, estén protegidos frente a cualquier daño. Los trabajadores tienen derecho a volver a casa sanos y salvos cada día. Exigimos que se protejan estos derechos.

Hacemos un llamamiento al Gobierno, a los empleadores y a la OIT para que colaboren con los trabajadores y sus representantes con el fin de hacer realidad este sueño.

Miembro trabajadora, Francia - En Francia, se ha llevado a cabo recientemente una reforma destinada a aumentar las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que cubre a unos 20 millones de trabajadores del sector privado. Esta reforma, que entrará en vigor a más tardar en junio de 2026, es fruto de un acuerdo nacional interprofesional firmado por todas las organizaciones sindicales francesas en mayo de 2023. Este acuerdo aborda la prevención, la reparación y la gobernanza de la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Hoy me gustaría centrarme en la gobernanza y la prevención.



En primer lugar, hablaré de la gobernanza. En Francia, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son objeto de una gestión paritaria que tiene su origen en la voluntad de garantizar un equilibrio entre, por un lado, el apoyo a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por otro, el apoyo a los empleadores que cotizan y ofrecen reparación.

Aunque el Estado no forma parte de la comisión paritaria en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ejerce de hecho cierta influencia sobre los interlocutores sociales, ya que la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está bajo el control de la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad. La influencia del Estado debilita así el papel de los interlocutores sociales, especialmente en lo que respecta a la gestión de los recursos destinados a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hay que tener en cuenta que, cada año, el régimen que se ocupa de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales registra un superávit de más de mil millones de euros. Y cada año, el Estado recurre a este excedente para cubrir el déficit del sector sanitario. El superávit es debido a que los empleadores no declaran los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

A esto se suma, desde 2023, la transferencia de las cotizaciones de los empleadores al sector de las pensiones. Estas transferencias de un sector a otro se imponen a los interlocutores sociales sin consulta previa, lo que repercute en el presupuesto del que son garantes.

En Francia, la prevención sigue siendo un reto por sí mismo. «Perder la vida ganándosela» sigue siendo una realidad para muchos trabajadores. Cada día mueren dos trabajadores en el trabajo. Según los datos de la seguridad social, en 2023, se registraron 1 287 muertes en el trabajo, así como 555 803 accidentes del trabajo y 47 434 enfermedades profesionales. Estas cifras, que lamentamos, no tienen en cuenta los accidentes del trabajo que no se declaran ni las enfermedades profesionales que no se reconocen.

Ante este elevado nivel de siniestralidad, las inversiones destinadas a la prevención no están actualmente a la altura de los retos. Hoy en día, la apuesta por la prevención se ve frenada por la falta de medios financieros y humanos:

- En lo que respecta a la falta de medios financieros, cabe señalar que la financiación de la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se sustenta únicamente en las cotizaciones de los empleadores, y solo una ínfima parte se destina a la prevención. Así, de cada 100 euros de cotización, solo 4 euros se destinan a la prevención.
- En cuanto a la falta de recursos humanos, si bien el acuerdo interprofesional nacional de 2023 —que prevé destinar 100 millones de euros al año a la prevención— ha permitido contratar personal para las cajas de salud en el trabajo, existe una necesidad general de reforzar aún más su número, así como el de los controladores, los médicos del trabajo y los inspectores del trabajo.

Otra cuestión cuya importancia no se tiene lo suficientemente en cuenta en Francia, en comparación con algunos de nuestros vecinos europeos, es la de los riesgos psicosociales. Estos riesgos constituyen una lacra creciente que afecta cada vez a más trabajadores. Desde 2022, las enfermedades mentales (20 por ciento) han superado a los trastornos musculoesqueléticos (16 por ciento) como motivo de baja laboral. Un informe de 2024 de la Inspección general de asuntos sociales pone de relieve la estrecha relación entre la gestión y la salud de los empleados. Así, la autonomía organizativa, el sentido del trabajo, la confianza y el reconocimiento de los directivos son factores determinantes que influyen en la exposición a



los riesgos psicosociales. Y la participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con su trabajo se presenta como un factor que contribuye a reducir los riesgos psicosociales.

Tal y como se indica en el informe de abril de 2025 del Comité económico, social y medioambiental francés, resulta fundamental introducir en nuestro Código del Trabajo un décimo principio sobre la prevención en materia de salud física y mental de los trabajadores, a saber, el principio de dar voz a los trabajadores sobre los aspectos técnicos de su trabajo, la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones sociales.

Miembro gubernamental, Pakistán - Tomamos nota del Estudio General y felicitamos a la Comisión de Expertos por lo oportuno y esclarecedor que es, en particular todo lo relacionado con el trabajo decente y la economía de plataformas. Este análisis coincide en gran medida con el proceso de transformación digital que se está llevando a cabo en el Pakistán. Nuestra economía de plataformas, valorada actualmente en más de 2 000 millones de dólares de los Estados Unidos, se ha convertido en una importante fuente de empleo.

Los servicios de transporte privado individual emplean a más de 300 000 conductores y las plataformas de reparto de comida a domicilio trabajan con más de 75 000 restaurantes.

El sector del trabajo por cuenta propia del Pakistán, el cuarto más grande del mundo, aporta alrededor de 400 millones de dólares de los Estados Unidos anuales. Este crecimiento se ve respaldado por la inversión pública.

La cobertura 4G llega ahora al 90 por ciento de la población y más de 100 000 jóvenes han recibido formación a través del programa nacional de formación para autónomos. Las zonas tecnológicas especiales están atrayendo a empresas digitales, mientras que nuestra política digital «Pakistán 2023» garantiza que los trabajadores de plataformas digitales se integren en estrategias de desarrollo más amplias.

También estamos poniendo a prueba programas de protección social, como un seguro médico para 50 000 conductores de vehículos de transporte privado individual, y lanzando programas de certificación de competencias digitales a través de Navtech, nuestra institución federal de formación técnica.

De cara al futuro, se prevé que nuestra economía de plataformas crezca un 35 por ciento anual, con nuevas oportunidades en servicios de inteligencia artificial, tecnología agrícola y comercio electrónico transfronterizo. Este crecimiento conlleva el compromiso de equilibrar los marcos normativos que protegen los derechos de los trabajadores, garantizar condiciones de trabajo justas y apoyar la innovación.

En este sentido, quisiera elogiar la asistencia técnica que la OIT ha prestado al Pakistán para la elaboración de los códigos del trabajo de Sindh y Punjab. Se trata de instrumentos legislativos importantes que contribuirán en gran medida a mejorar nuestro nivel de observancia de los convenios de la OIT que hemos ratificado. Los códigos contemplan la legislación de apoyo que debe promulgar el Pakistán en relación con las ratificaciones de convenios de la OIT.

El Pakistán también se enorgullece de su larga tradición de participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Es para mí un honor rendir homenaje aquí a Ra'ana Liaquat Ali Khan, antigua Primera Dama del Pakistán, que prestó servicios destacados en la Comisión de Expertos entre 1954 y 1977.

La Constitución del Pakistán, en particular sus artículos 25.3 y 26.2, obliga al Estado a promover de manera proactiva los derechos de la mujer y su participación en el progreso, que



ha sido tangible. Por ejemplo, el Parlamento aprobó una enmienda a la Ley de 2022 de protección contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo.

En 2019, Punjab y Sindh aprobaron leyes sobre seguridad y salud en el trabajo, y las asambleas provinciales promulgaron leyes para tipificar como delito la violencia de género y garantizar la protección y la rehabilitación de las personas vulnerables.

Con un 20 por ciento de escaños reservados para las mujeres en el Parlamento nacional y los parlamentos provinciales, el Pakistán se sitúa ahora entre los primeros países de la región en cuanto a representación política de las mujeres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral también está aumentando, ya que 3,6 millones de los 4,4 millones de trabajadores a domicilio del Pakistán son mujeres. En las provincias estamos fomentando el registro de sindicatos de trabajadores a domicilio y garantizando la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores a domicilio en todas las provincias del Pakistán.

Hemos colaborado con socios internacionales para ampliar la seguridad social, los salarios justos y el acceso a servicios de guardería y transporte para las trabajadoras. Estas iniciativas contribuyeron a mejorar la puntuación del Pakistán en el informe *Women Business and Law* 2022 del Banco Mundial.

El Gobierno puso en marcha el marco nacional de políticas de género 2022, mientras que iniciativas sociales como el programa de asistencia continúan prestando apoyo a las familias vulnerables, especialmente a las mujeres.

El programa para jóvenes del Primer Ministro, con cuotas específicas para mujeres, ofrece formación profesional, apoyo al emprendimiento y acceso a la tecnología. Recientemente se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para proporcionar motocicletas subvencionadas a mujeres trabajadoras y estudiantes, con el fin de aumentar la movilidad de las mujeres y facilitar su participación en el mercado laboral.

El Pakistán sigue comprometido con el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo. Seguiremos adoptando medidas positivas para proteger los derechos de todos los trabajadores, en particular de las trabajadoras y los trabajadores del sector informal y de las plataformas digitales.

Miembro trabajadora, Perú - Consideramos que el Estudio General tiene una información valiosa para la toma de decisiones que pueden asegurar una cobertura de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, completa y adecuada para todos los trabajadores, independientemente de su género, situación laboral u ocupación. Lastimosamente este escenario no se da en las Américas y en esta ocasión me detendré en dos países.

Caso del Perú. A pesar de que el Perú cuenta con un marco legal ambicioso en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la práctica existen grandes brechas entre la legislación y la realidad. La ley que fue aprobada en el 2019 por iniciativa de los trabajadores ha sido flexibilizada por la reglamentación.

Otro problema es la elevada tasa de informalidad laboral en el Perú. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para 2023 tenemos una tasa de 71,1 por ciento; es decir, la gran mayoría de la fuerza laboral no tiene acceso a estas protecciones ni al seguro contra trabajo de riesgo. Asimismo, este seguro contra trabajo de riesgo solamente se enfoca en actividades de alto riesgo dejando de lado la gran cantidad de otros sectores que tienen menor protección. Tampoco hay una protección para sectores específicos. Este es el caso de



los trabajadores agrícolas cuyo trabajo es sumamente peligroso, las trabajadoras del hogar y los trabajadores migrantes que no tienen este acceso en igualdad de condiciones que los nacionales.

Los sindicatos solicitamos también e indicamos que existe un subregistro de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales o profesionales por desconocimiento y por una falta de actualización de la lista.

Solicitamos que el Estado del Perú: ratifique el Convenio núm. 121 y acepte plenamente la parte VI del Convenio núm. 102. Esto proporcionaría un marco más robusto y estándares mínimos para las prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional; explorar mecanismos para extender la cobertura del seguro contra el trabajo de riesgo o un seguro similar para todos los trabajadores independientemente del nivel de riesgo de su actividad económica o su tipo de contrato; desarrollar esquemas de aseguramiento accesible para trabajadores independientes y las nuevas formas de trabajo como son los trabajadores de la economía de plataformas.

Asimismo, quiero precisar un tema muy importante para la prevención como son los exámenes médicos ocupacionales. En nuestro país, aunque ustedes no lo crean, lo consideran como barreras burocráticas, cuando este tipo de exámenes puede servir muchísimo para la prevención.

Caso de la Argentina. En la Argentina la política de ajuste y desmantelamiento del Estado por el Gobierno actual afecta el empleo, los salarios, las jubilaciones, la educación y el sistema de salud. Según información publicada por la Superintendencia de Riesgo de Trabajo en la Argentina en 15 meses de Gobierno, desaparecieron 13 111 empresas que registraban trabajadores, principalmente las pymes y una disminución de 219 670 trabajadores de sus registros.

La paralización de la obra pública y la financiación de los estados provinciales por el Gobierno argentino tiene serias consecuencias. El sector más castigado es la construcción con una reducción de 17,5 por ciento en estos registros. La tasa de informalidad superior al 46 por ciento afecta a más de 6 millones de trabajadores, que se han visto despojados de derechos laborales, cobertura de seguridad social, de salud y de riesgos del trabajo.

Actualmente, el Comité consultivo permanente de la ley de riesgos del trabajo ha comenzado el tratamiento para una ley de prevención. En este sentido los sindicatos solicitamos la mejora de la inspección del trabajo, la actualización del listado de enfermedades profesionales, la formación en salud y seguridad a distintos niveles y una mayor participación en estos temas. Todo con un diálogo social institucionalizado.

Asimismo, queremos recalcar que de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios núms. 102 y 121, los Estados son responsables en última instancia de la administración de las instituciones y servicios de seguridad social con la participación de los actores sociales.

Miembro gubernamental, Noruega - Permítanme comenzar agradeciendo a la Comisión de Expertos su exhaustivo Estudio General sobre este importante tema. Noruega apoya plenamente los esfuerzos de la OIT por fortalecer los sistemas de protección social y garantizar condiciones de trabajo justas e inclusivas para todos.

El marco jurídico para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales debe evolucionar continuamente para adaptarse a los cambios en los entornos laborales, los riesgos emergentes y los avances en el conocimiento de la salud en el trabajo.



Reconociendo esta necesidad de adaptación, el Gobierno noruego se compromete a garantizar que todos los empleados tengan derecho a una indemnización justa y previsible por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En 2024, el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social presentó a consulta una propuesta de revisión de la lista de enfermedades profesionales, que incluye trastornos mentales como el trastorno por estrés postraumático y la depresión tras la participación en una guerra.

Se trata de un paso importante para garantizar que nuestra legislación refleje las realidades de la vida laboral moderna.

También proponemos la creación de un comité consultivo tripartito para garantizar que la lista de enfermedades profesionales se actualice periódicamente de conformidad con las últimas investigaciones. Al mismo tiempo, reconocemos que no todas las afecciones pueden incluirse en una lista. Por eso proponemos introducir una cláusula de salvaguardia en el régimen nacional de seguridad social, a saber, un mecanismo que garantice que los trabajadores que padecen afecciones que no figuran en la lista puedan seguir teniendo derecho a prestaciones en circunstancias específicas. También estamos revisando la definición de «lesiones profesionales», especialmente teniendo en cuenta los problemas psicológicos causados por acontecimientos traumáticos en el trabajo. Una definición revisada podría ser especialmente importante para las personas que tienen profesiones de alto riesgo. Nuestro objetivo es presentar una propuesta para que sea objeto de consultas antes del verano de 2025.

El Gobierno ha tomado nota de las opiniones expresadas por el sindicato sobre la necesidad de mejorar la cobertura de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en sectores en los que suelen predominar las trabajadoras, como los sectores de la salud y la educación. Se trata de puntos de vista importantes que tendremos en cuenta en nuestro trabajo continuo por renovar y mejorar el sistema noruego de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Al mismo tiempo, hacemos hincapié en que las medidas propuestas proporcionarán a Noruega un marco actualizado y moderno en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con un claro perfil de igualdad de género.

Miembro trabajador, Suiza - El Estudio General que se nos presenta muestra que, en Suiza, gracias, en particular, a la colaboración social, hemos alcanzado un cierto nivel de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, también pone de relieve que esta protección sigue siendo incompleta. Aún quedan muchas lagunas por colmar y mejoras por introducir. Me gustaría destacar cuatro puntos del Estudio en los que se critica, con razón, a Suiza.

En primer lugar, hablaré de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Es alentador leer que, en los últimos treinta años, estos riesgos se han convertido en un tema de creciente interés en muchos países. La Recomendación núm. 194 reconoce explícitamente los trastornos mentales y del comportamiento como enfermedades profesionales. También menciona el trastorno por estrés postraumático, que puede estar provocado por las condiciones de trabajo.

En Suiza, por el contrario, como se señala en el Estudio General, la legislación sigue sin reconocer la naturaleza profesional de las enfermedades causadas por el estrés psicológico en el trabajo. Por lo tanto, apoyamos la recomendación que invita a los Estados a ampliar la protección en caso de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a los trastornos mentales, incluyéndolos en la lista nacional de enfermedades profesionales. Pedimos a Suiza que actúe en este sentido.



Este punto es aún más importante si se tiene en cuenta que está relacionado con otro problema que se plantea en el Estudio General: la actualización de la lista nacional de enfermedades profesionales reconocidas. En el Estudio General se señala acertadamente que esta lista no se actualiza periódicamente en Suiza y que no existe ningún procedimiento transparente que permita a los sindicatos o a los expertos proponer revisiones. Por lo tanto, es imprescindible incorporar en la legislación suiza un procedimiento claro y transparente que garantice la actualización de esta lista en función de las realidades del mundo del trabajo. Celebramos que esta laguna se mencione explícitamente en el Estudio General.

En tercer lugar, quiero referirme a la situación de las trabajadoras y los trabajadores agrícolas. En el Estudio General se indica acertadamente que, en Suiza, estos trabajadores no están sujetos a la Ley del Trabajo. Esto significa que no tienen protección legal en materia de salud, o que esta es muy limitada, lo que los expone a un mayor riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades relacionadas con el estrés, la falta de descanso y el agotamiento físico. Compartimos plenamente la posición de la Comisión de Expertos, que exige una cobertura legal efectiva para este sector. Por lo tanto, instamos al Gobierno suizo a que modifique la Ley del Trabajo para incluir a las trabajadoras y los trabajadores agrícolas y garantizarles una protección equivalente a la de los demás asalariados.

Por último, en el Estudio General se recuerda que la Confederación Sindical Internacional considera que la ratificación de los Convenios núms. 102 y 121 es esencial para reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, Suiza aún no ha ratificado el Convenio núm. 121, ni los Convenios núms. 12 y 19 ni los dos convenios fundamentales de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber, los Convenios núms. 155 y 187. La ratificación de estos instrumentos internacionales nos parece indispensable para que Suiza pueda dar un paso decisivo hacia una protección completa y moderna de las trabajadoras y los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

En resumen, como habrán comprendido, el Estudio General pone de manifiesto que, incluso en Suiza, un país rico y desarrollado, queda mucho por hacer para garantizar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quiero expresar nuestro sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por sus valiosos esfuerzos en la preparación de este Estudio General exhaustivo y oportuno sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Como todos sabemos, esta protección sigue siendo uno de los elementos más antiguos y esenciales de los sistemas de seguridad social.

La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales ocupa un lugar central en la misión fundacional de la OIT, tal y como se establece en el preámbulo de su Constitución y se refuerza en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019.

En este sentido, el Gobierno turco apoya plenamente el llamamiento a favor de una protección universal e inclusiva contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Türkiye comparte la opinión de que la protección integral debe cubrir a todos los trabajadores, independientemente de su situación u ocupación, incluidos los de la agricultura y las plataformas digitales emergentes, así como el trabajo doméstico.

La relación entre una sólida cultura de seguridad y salud en el trabajo y la sostenibilidad financiera de los regímenes de prestaciones es fundamental. Como se subraya acertadamente en el Estudio General, la pandemia de COVID-19 y los recientes desastres industriales han



reafirmado la urgente necesidad de contar con sistemas sólidos, adaptables e inclusivos de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Türkiye reconoce desde hace tiempo la importancia de las normas internacionales del trabajo en este ámbito. Nuestro marco jurídico e institucional intenta reflejar los principios establecidos en el Convenio núm. 102.

Acogemos con agrado que en el Estudio General se reconozca el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental en el trabajo y apoyamos la clara relación establecida entre la prevención y las prestaciones.

También valoramos el llamamiento a armonizar nuestro sistema con los ODS, en particular con el objetivo 1.3 y el objetivo 8.8. Además, el Estudio General destaca adecuadamente la necesidad de ampliar la cobertura a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores de plataformas. Acogemos con especial satisfacción el llamamiento que se hace en el Estudio General a garantizar la protección de los trabajadores vulnerables y a adaptarse a los cambios climáticos y tecnológicos.

Estos retos requieren un enfoque con visión de futuro, y Türkiye sigue comprometida a contribuir a los esfuerzos mundiales en este ámbito.

Quisiera reiterar que el Gobierno turco apoya los esfuerzos de la OIT y comparte las buenas prácticas para hacer realidad esta visión.

Miembro trabajadora, Noruega - El Estudio General ilustra los graves retos estructurales relacionados con la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a nivel mundial. En nombre del grupo de los trabajadores de los países nórdicos, quiero destacar la dimensión de género de esta cuestión. Son demasiadas las mujeres que quedan excluidas de la protección que deben proporcionar los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tanto en la economía formal como en la informal.

El Estudio General muestra que solo el 43 por ciento de los trabajadores de todo el mundo están cubiertos por una legislación que les otorga el derecho a prestaciones en efectivo en caso de este tipo de accidentes. En la práctica, son aún menos las que reciben esas prestaciones. Las mujeres están muy sobrerrepresentadas en sectores con baja cobertura, como la salud, la atención, la educación y la economía informal.

En los países nórdicos, venimos luchando desde hace años para garantizar que la legislación que establece la lista de enfermedades profesionales refleje los riesgos reales para la salud en las profesiones en las que las mujeres son mayoría. El trabajo en los sectores de la salud y la educación suele implicar fuertes exigencias relacionales y emocionales que provocan estrés psicológico, tensión física y enfermedades profesionales.

Es necesario actualizar las normas jurídicas para que reflejen el daño real que se produce en estos sectores dominados por las mujeres. Es hora de corregir el sesgo de género en el reconocimiento y la indemnización de los accidentes del trabajo, tanto a nivel nacional como mundial. En muchas profesiones donde predominan las mujeres, la violencia y el acoso son riesgos reales, y sin embargo debemos asumir que existe un importante número de casos no denunciados. La violencia, el acoso y los traumas psicológicos a menudo no se denuncian o no se creen.

El Estudio General muestra que muchos trabajadores desarrollan graves problemas de salud mental como consecuencia de su trabajo, como el trastorno de estrés postraumático, aunque pocos países lo reconocen como enfermedad profesional. Esto debe cambiar. La carga



de sufrir daños físicos o psicológicos en el trabajo no debería recaer sobre la víctima. Quiero destacar un ejemplo de mi país, Noruega.

Se ha presentado una nueva propuesta legislativa que refuerza los requisitos relativos al entorno psicosocial en el trabajo. La propuesta establece que el trabajo debe organizarse y llevarse a cabo de manera que los factores psicosociales sean plenamente saludables, y destaca explícitamente las exigencias emocionales y las profesiones centradas en las personas.

Se trata de un paso importante para dar a la salud mental y la prevención en la asistencia sanitaria, la educación y los servicios sociales la atención que merecen, y para dejar claro que la tensión psicosocial en estos sectores es real, grave y debe abordarse de manera sistemática.

Por último, quiero destacar el efecto discriminatorio que se produce cuando el acceso a la indemnización y la protección depende de los niveles de ingresos, las horas de trabajo o el número de empleadores. Esto afecta de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente a las que tienen empleos a tiempo parcial o con múltiples empleadores. Las mujeres migrantes se enfrentan además a barreras lingüísticas y a la falta de acceso a la información sobre sus derechos. Para muchas mujeres, es casi imposible acceder a la protección. Abordar estas deficiencias no es solo una cuestión de actualizar la normativa técnica, sino de garantizar la equidad, la dignidad y el respeto de los derechos humanos en el mundo del trabajo.

La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales debe ampliarse para abarcar los daños psicosociales y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y adaptarse para reflejar las realidades vividas por las mujeres tanto en la economía formal como en la informal. La salud ocupacional de las mujeres debe tomarse en serio. No podemos seguir esperando que las mujeres trabajen en entornos que carecen de una protección adecuada de la salud, la seguridad y la dignidad.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - El Gobierno de Egipto expresa su sincero agradecimiento a la Oficina por la elaboración del Estudio General. Este tema reviste especial importancia a escala nacional e internacional. El Estudio General tiene por objeto fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para reducir los costos económicos derivados de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y mejorar la productividad. Hemos proporcionado la información requerida relativa a este Estudio General.

Convencidos de la importancia de una cobertura inclusiva y universal para los trabajadores, en Egipto hemos introducido medidas reguladoras relativas a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como prestaciones monetarias y seguro médico, y el suministro de servicios de salud gratuitos. Tenemos una rama que se ocupa de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte del sistema de protección social que abarca las emergencias y otras áreas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Esta es una cuestión que el Estudio General ha subrayado al mencionar a Egipto diciendo que se trata de uno de los pocos países que permite la combinación de varias prestaciones sin condiciones previas. En Egipto seguimos elaborando legislación relativa a la protección universal de los trabajadores. El nuevo Código del Trabajo, núm. 14, de 2025, prevé un paquete de enmiendas cuyo objeto es mejorar la estructura legislativa en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

El Consejo Superior de Salud y Seguridad en el Trabajo está estudiando un enfoque equilibrado para abordar la forma en que los interlocutores sociales pueden contribuir a la



elaboración de políticas que sean verdaderamente equilibradas y aportar información con vistas a cualquier estudio futuro. Asimismo, tenemos un Centro Nacional de Estudios sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. De los estudios que se publican, se están extrayendo planes que se aplicarán en todas las provincias y regiones, en un intento de garantizar la prevención en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el nuevo Código del Trabajo, núm. 14, de 2025, se establecen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cualquier entorno laboral, con vistas a reducir este tipo de accidentes y enfermedades. En el Código del Trabajo se obliga a las compañías y empresas a establecer medidas preventivas en relación con la maquinaria, las sustancias, los agentes químicos y el riesgo de incendios, así como todo el proceso dirigido a proporcionar una protección suficiente.

El Ministerio de Trabajo, en colaboración con la OIT, ha elaborado un informe sobre la manera en que las empresas pueden aplicar estas medidas preventivas en el marco de la estrategia que se pondrá en marcha muy pronto.

Deseamos expresar nuestra satisfacción por la excelente cooperación con la Oficina central de la OIT y la Oficina de la OIT en El Cairo y por los diversos protocolos que hemos firmado juntos.

Asimismo, el Gobierno de Egipto quiere dejar claro que el Estudio General solo puede conducir a la mejora de las políticas nacionales al fomentar una protección social más adecuada, que abarque la salud en el trabajo, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y la cobertura que se proporciona a los trabajadores; lo cual, evidentemente, requiere la movilización de recursos y la aceptación de la responsabilidad compartida para hacer frente a estas cuestiones.

Esto solo puede llevar a proporcionar una indemnización equitativa y justa como medio para la consecución del trabajo decente en nuestro país.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - El Gobierno de mi país elogia el papel de la Comisión de Expertos en la elección de los temas del Estudio General y subraya la importancia de los instrumentos incluidos en el Estudio General y su impacto en el logro de la protección de todos los trabajadores. También agradecemos a la Comisión de Expertos su continuo apoyo a los Estados Miembros en lo que respecta al fortalecimiento de los niveles de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Creemos que la seguridad y la salud en el trabajo constituyen un pilar fundamental en un entorno laboral productivo y digno y, por ello, el Reino ha depositado recientemente el instrumento de ratificación relativo al Convenio núm. 187. Nos comprometemos firmemente a garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro de conformidad con las normas internacionales, y la ratificación de este Convenio es un paso estratégico hacia la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Sobre la base de nuestra visión para 2030 y dado que estamos firmemente comprometidos con la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, hemos puesto en marcha una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, en cooperación con la OIT y en consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para desarrollar y fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo y reforzar la protección de todos los trabajadores en sus diversos lugares de trabajo, en cumplimiento de los convenios y tratados internacionales en los que somos parte, y sobre la base de las mejores prácticas a nivel internacional.



Hemos elaborado una política que mejora la calidad de vida y la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores. La política define las responsabilidades y funciones de los organismos gubernamentales y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y ha servido para actualizar la legislación y la normativa nacionales, teniendo en cuenta las circunstancias de todos los sectores. Asimismo, se han puesto en práctica programas continuos de sensibilización y formación, y se ha subrayado la relevancia de la consulta tripartita y el principio del diálogo social en la formulación de políticas que impliquen a empleadores, trabajadores y Gobiernos en los procesos de toma de decisiones. El Gobierno ha adoptado una ley que obliga a los empleadores a ofrecer condiciones de trabajo seguras y dignas y a prevenir todo tipo de discriminación o infracción en el empleo.

Esto ha llevado a la armonización de las normas de seguridad en todas las actividades y a la inclusión de todos los trabajadores sin discriminación alguna, con el fin de garantizar la aplicación de estas normas. El Gobierno ha desarrollado modernos sistemas de inspección basados en la inteligencia artificial y tecnologías digitales para examinar los riesgos y responder ante estos. Se trata de una combinación de sistemas electrónicos y medios de inspección tradicionales, que permite intervenciones rápidas para tratar cualquier problema antes de que se agrave. Desde su creación en 2022, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta entre sus miembros a representantes de empleadores y de trabajadores, se ocupa de coordinar los esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Este Consejo ha contribuido a reforzar la coordinación entre los sectores público y privado y a lograr una verdadera colaboración en la elaboración de políticas de seguridad, la puesta en marcha de programas de formación y sensibilización dirigidos a sectores de alto riesgo, y la promoción de la vigilancia digital para facilitar la presentación electrónica de quejas por infracciones.

Los esfuerzos emprendidos por el Reino para desarrollar la seguridad y la salud en el trabajo confirman su firme compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores. Este papel no se ha limitado al ámbito local, ya que el Reino también actúa a escala internacional, mediante el intercambio de conocimientos especializados con la OIT y los Estados Miembros. Así, el Reino ha reforzado su posición como Estado responsable que ha adoptado las normas más estrictas en materia de protección de los trabajadores, situando a las personas en el centro de sus políticas de desarrollo para garantizar un mercado de trabajo seguro.

Por último, el Gobierno subraya la importancia de comprometerse con las normas internacionales del trabajo en vista de los retos y los acontecimientos recientes. Apoyamos el dinamismo renovado en el mundo del trabajo, en el marco de los ODS de las Naciones Unidas, y elogiamos los esfuerzos de los Estados Miembros por alcanzar estos objetivos.

Reafirmo mi agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia por su importante labor para asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - En nombre de la República Islámica del Irán, hago extensivo nuestro agradecimiento a la OIT por su continuo compromiso con el progreso de la justicia social y la promoción del trabajo decente en todo el mundo. En el día de hoy, presento la perspectiva y los esfuerzos de la República Islámica del Irán en relación con el tema crucial de este Estudio General, a saber, el logro de una protección integral contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como se señala en el Informe III(B). La República Islámica del Irán reconoce la importancia fundamental de garantizar una protección integral frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como



piedra angular del trabajo decente y la justicia social. Nuestra nación, con su rico patrimonio cultural y su fuerza de trabajo resiliente, se ha comprometido a salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, en particular las consagradas en los convenios de la OIT. La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no es un mero objetivo político, sino un imperativo moral y económico para asegurar que los trabajadores, que son la columna vertebral de nuestra economía, estén protegidos del riesgo inherente a su trabajo.

En la República Islámica del Irán, nuestras políticas laborales se rigen por los principios de equidad social y resiliencia económica, arraigados en nuestro compromiso constitucional de proporcionar seguridad social y bienestar a todos los ciudadanos. La Organización de la Seguridad Social de la República Islámica del Irán, creada hace décadas, desempeña un papel fundamental en el suministro de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidas la atención médica, la rehabilitación y las indemnizaciones correspondientes. A lo largo de los años, hemos avanzado mucho en la ampliación de la cobertura de nuestro sistema de seguridad social, que actualmente protege a millones de trabajadores tanto de la economía formal como de la informal.

Una de las principales prioridades de la República Islámica del Irán es garantizar que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean sostenibles financieramente y, al mismo tiempo, accesibles para todos. A pesar de los retos externos, en especial las sanciones económicas que han puesto a prueba nuestros recursos, la República Islámica del Irán ha invertido en el fortalecimiento de los marcos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hemos puesto en marcha programas de formación para empleadores y trabajadores, reforzado las inspecciones en los lugares de trabajo y promovido una cultura de la seguridad en sectores de alto riesgo como la construcción, el petróleo y el gas. Estos esfuerzos están en consonancia con el énfasis que pone la OIT en la prevención como componente básico de la protección en este ámbito.

La República Islámica del Irán también reconoce la necesidad de adoptar enfoques que tengan en cuenta las consideraciones de género en la protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como se destaca en el Estudio General. Las mujeres de nuestra población activa, especialmente en sectores como la sanidad y la educación, se enfrentan a riesgos laborales únicos. Estamos trabajando para garantizar que nuestras políticas de seguridad social aborden estas necesidades específicas, proporcionando un acceso equitativo a las prestaciones y los servicios de readaptación profesional. Por supuesto, para aplicar estas políticas pertinentes de la mejor manera posible, necesitamos la cooperación y la asistencia de la OIT.

Además, la República Islámica del Irán está comprometida con la cooperación internacional y el intercambio de conocimientos con el fin de mejorar nuestros sistemas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Nos hemos comprometido activamente con la OIT y los asociados regionales a aprender de las mejores prácticas y adaptarlas a nuestro contexto nacional. Por ejemplo, estamos explorando mecanismos de financiación innovadores, como los descritos en el Estudio General, para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro sistema de seguridad social. Asimismo, apoyamos los llamamientos de la OIT en favor de un diálogo integrador en el que participen el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para diseñar y aplicar sistemas de protección eficaces.



En conclusión, la República Islámica del Irán reafirma su compromiso con el logro de una protección integral frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte de nuestra visión más amplia del trabajo decente y la justicia social. Hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que apoye enfoques inclusivos y equitativos que respeten la soberanía nacional y aborden las diversas realidades de los Estados Miembros. La República Islámica del Irán está dispuesta a colaborar con la OIT y sus mandantes para promover los principios del Estudio General, garantizando que todo trabajador, independientemente de su situación laboral, goce de la protección que merece.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal acoge con satisfacción la calidad del Estudio General de la Comisión de Expertos: *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, cuestión que ocupa un lugar central en el mandato de la OIT. Las dramáticas consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tanto para los ingresos de los trabajadores como para su vida y su salud, requieren un enfoque innovador, eficaz y dinámico para lograr una protección completa contra los riesgos laborales.

El tema de este Estudio General se ajusta a las prioridades nacionales del Senegal en materia de justicia social, prevención de riesgos laborales y un entorno de trabajo seguro y saludable. Este compromiso queda afirmado por la ratificación de los Convenios núms. 12, 19, 102 y 121, que son objeto del Informe III (Parte B) de la Comisión de Expertos, y de los convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores cubiertos, cabe destacar que todas las categorías de trabajadores están incluidas en la cobertura en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos los pasantes, los aprendices, los jornaleros, los trabajadores domésticos y los trabajadores por cuenta propia. A ello se añade que los reclusos que realizan trabajos penitenciarios están incluidos en la cobertura frente a riesgos laborales.

También cabe señalar que el Senegal ha adoptado una política nacional de salud y seguridad en el trabajo cuyo objetivo es fortalecer el capital humano en el entorno de trabajo mediante la prevención de los riesgos laborales y la gestión eficaz de los accidentes y los riesgos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Esta política se complementa con un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se está ejecutando durante el periodo 2023-2027. En el marco de este programa, los objetivos fundamentales incluyen la armonización de las herramientas de recopilación de datos y la accesibilidad de las estadísticas, así como la adecuación de los lugares de trabajo en los sectores privado, público, informal y agrícola en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con la puesta en marcha del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han registrado resultados alentadores, que se traducen en una disminución del número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registrados en 2024. De hecho, el informe anual de estadísticas del trabajo registra 975 declaraciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en 2024, frente a las 1 316 de 2023, lo que supone una disminución del 25,9 por ciento.

Por último, el Gobierno de Senegal sigue abierto a cualquier propuesta que respalde su iniciativa de alcanzar la protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales con el fin de garantizar y promover los derechos fundamentales de los trabajadores y apoyar el rendimiento sostenible de las empresas.

Miembro trabajador, Brasil - Hablo en nombre de todos los sindicatos del Brasil, en representación de millones de trabajadores de nuestro país. Antes de abordar el tema



específico de esta discusión, deseo subrayar el papel fundamental que desempeñan los espacios multilaterales, como la OIT, en la configuración de una gobernanza mundial basada en la democracia. Pero para nosotros, los trabajadores, la democracia debe significar democracia con derechos. De lo contrario, corremos el riesgo de alejarnos de la paz social y adentrarnos en conflictos más profundos.

Pasando al tema que nos ocupa, quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por el Estudio General sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de este año. Este Estudio General llega en un momento decisivo, muy diferente de aquel en que se aprobaron los documentos de la OIT que estamos examinando. El reconocimiento en 2022 de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo ha transformado el mandato constitucional de la OIT en un imperativo jurídico y moral. En este contexto, acogemos con satisfacción los avances destacados en el Estudio General. Sin embargo, no podemos ignorar una realidad alarmante.

Los accidentes en el lugar de trabajo siguen aumentando en todo el mundo, con cifras realmente alarmantes. Solo en 2019 se registraron 400 millones de accidentes relacionados con el trabajo y casi 3 millones de muertes. No se trata solo de estadísticas. Son vidas perdidas y familias destrozadas. La carga recae de manera desproporcionada en el Sur Global. Solo en las Américas se producen casi el 11 por ciento de estos accidentes. En América Latina, el principal reto es proteger a los trabajadores de la economía informal y a los que tienen empleos no tradicionales. Según datos de la OIT, alrededor del 53 por ciento de los trabajadores latinoamericanos, es decir, unos 130 millones de personas, tenían un empleo en el sector informal en 2016. Estudios más recientes confirman esta característica estructural. Además, un tercio de los trabajadores con empleos informales trabajan para empresas del sector formal, lo que pone de manifiesto la complejidad de esta cuestión. Este enorme sector informal está excluido *de facto* de las protecciones en materia de seguridad en el trabajo.

Como señala la Comisión de Expertos, los trabajadores que ejercen formas de empleo temporal, en el sector informal, a tiempo parcial carecen prácticamente de cobertura, aunque también los trabajadores que participan en el empleo en plataformas digitales, y en las pequeñas y medianas empresas. Y estos son precisamente los sectores que más rápido están creciendo en muchos países. Es necesario elaborar soluciones integrales mediante políticas públicas basadas en el diálogo social, con el objetivo de formalizar el trabajo y garantizar la protección de todos los trabajadores.

Si bien el Estudio General identifica a Brasil como un posible ejemplo positivo de cobertura en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en nuestro país esta cobertura se limita a los trabajadores del sector formal. Además, nos preocupan los graves riesgos que pesan sobre las protecciones existentes, que actualmente se ven seriamente amenazadas. A principios de 2025, el Tribunal Supremo del Brasil admitió a trámite un caso que podría permitir que los contratos atípicos sustituyan por completo a las relaciones laborales formales. Esto podría legitimar la clasificación errónea, en contradicción directa con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y privar a millones de trabajadores de su derecho a la protección en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si se produce este cambio jurídico en Brasil, el país podría pasar de ser un ejemplo a una lamentable advertencia en cuestión de meses.

Una vez más, coincidimos con la Comisión de Expertos en reafirmar que es esencial subsanar las brechas de cobertura, tanto en la legislación como en la práctica, abordar el empleo informal, reforzar los mecanismos de aplicación y agilizar los procedimientos



administrativos para construir un mundo en el que todos los trabajadores, independientemente de su forma de empleo, estén protegidos.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - La UITA es una federación sindical mundial que representa a más de 12 millones de trabajadores de los sectores de la alimentación, la agricultura y los servicios. Muchos de nuestros miembros ni siquiera están reconocidos como trabajadores debido a la naturaleza de las ocupaciones que realizan en las zonas rurales y a que se les considera como desempleados o trabajadores por cuenta propia.

Saludamos el Estudio General de la Comisión de Expertos: *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, y su reconocimiento de que, con demasiada frecuencia, se niega a los trabajadores de los sectores que representamos el derecho a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando estos sectores presentan condiciones muy deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Acogemos con satisfacción que se haya destacado la necesidad de abordar las diferencias en el acceso a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en particular para los trabajadores agrícolas y los trabajadores extranjeros.

Además, el Estudio General identifica buenas prácticas y desafíos, y ofrece una visión general de la situación en el mundo.

En la discusión de esta Comisión del Estudio General de 2015: *Dar una voz a los trabajadores rurales*, la Comisión de Expertos señaló los persistentes obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores agrícolas para ejercer su derecho de asociación. Diez años después, esos obstáculos perduran. El Convenio núm. 12, al igual que el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), reconoce la discriminación persistente que sufren los trabajadores agrícolas y exhorta a los Gobiernos a que extiendan a estos trabajadores el beneficio de la leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a otros trabajadores. El Convenio núm. 12 se adoptó en 1921, pero el Estudio General que se examina hoy constata que, en muchos casos, esas protecciones no se han extendido. Han pasado 104 años desde la adopción del Convenio núm. 12.

Acogemos con satisfacción el reconocimiento por parte de la Comisión de Expertos de que persisten retos en la cobertura jurídica y efectiva de los trabajadores agrícolas, así como su llamamiento a los Estados Miembros a que consideren la adopción de medidas destinadas a ampliar la cobertura de las disposiciones pertinentes, pero instamos a esta Comisión a que exhorté a la Oficina a elaborar un calendario y prestar asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a lograr esta ampliación. Valoramos el reconocimiento en el Estudio General de que el sector agrícola es uno de los más peligrosos, con altas tasas de accidentes del trabajo. Instamos a esta Comisión a que reconozca que la prevención es preferible a la indemnización y que es necesario que la OIT redoble sus esfuerzos para alentar a los Gobiernos a ratificar y aplicar el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

La Reunión de expertos sobre trabajo decente en el sector agroalimentario, celebrada en mayo de 2023, puso fin a un debate de diez años sobre el significado real de qué es el trabajo decente para los trabajadores rurales. Se elaboraron directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario. Instamos a la OIT a que promueva estas directrices como herramienta para crear un entorno de trabajo que permita la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos el derecho a la libertad sindical y el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la agricultura.



Como representante de trabajadores de la economía informal, la UITA colabora con la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). Nuestra organización hermana representa a 93 sindicatos de trabajadores domésticos en 70 países. En nombre de los miembros de la FITH, nos complace expresar nuestro agradecimiento por la atención que el Estudio General ha otorgado a las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. Hay 76 millones de trabajadores domésticos en el mundo, que proporcionan al menos el 25 por ciento de los cuidados a nivel mundial. El trabajo doméstico es una ocupación asalariada esencial para el sustento de la vida y la economía, y se lleva a cabo en el marco de una relación de empleo, con un empleador que asigna tareas a un trabajador. A nivel mundial, el 81 por ciento de los trabajadores domésticos pertenecen al sector de la economía informal. Las consecuencias de vivir trabajando en el sector informal son la falta de condiciones de trabajo decentes, la pobreza, los bajos salarios, la falta de cobertura de la protección social y la falta de protección de los derechos laborales.

La UITA propone medidas esenciales a la OIT y a sus Estados Miembros para que adopten el Convenio núm. 189 de la OIT como pilar central de las políticas para la transición hacia la formalidad de los trabajadores domésticos. El reconocimiento del papel y la responsabilidad de los empleadores de los trabajadores domésticos en el proceso de formalización garantiza que los trabajadores domésticos estén cubiertos por los códigos del trabajo y los sistemas de seguridad social en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

En conclusión, en nombre de la UITA y la FITH, acogemos con satisfacción la publicación del Estudio General y apoyamos sus recomendaciones y su enfoque en la promoción de un enfoque integral y universal de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Observador, IndustriALL Global Union - El Estudio General está en consonancia con el compromiso contraído por IndustriALL Global Union, y refuerza dicho compromiso, con un enfoque basado en los derechos de la seguridad y salud en el trabajo, y una indemnización inclusiva en caso de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores es la esencia misma de proporcionar una red de seguridad social para todos los trabajadores, con independencia de su género, su situación en el empleo o su ocupación, incluidos los que tienen modalidades atípicas de empleo, como modalidades de empleo temporales u ocasionales, así como los trabajadores que tienen un empleo ocasional o a tiempo parcial y a los ocupados en la economía de plataformas.

Uno de los principales objetivos de IndustriALL es tratar de lograr la ratificación, la aplicación y el respeto de todas las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, acogemos con agrado esta primera oportunidad de examinar juntos la legislación y la práctica establecidas en todos los Estados Miembros de la OIT en lo que respecta a la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A pesar de los progresos realizados en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos decenios, los accidentes en el lugar del trabajo siguen estando generalizados en todo el mundo, inclusive en los sectores de IndustriALL Global Union.

Tal como ha subrayado la Comisión de Expertos, la minería y la manufactura figuran entre los sectores más peligrosos. Los datos de la OIT indican que la minería solo representa el 1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, pero es responsable de aproximadamente el 8 por ciento de los accidentes mortales en el trabajo. Es preciso redoblar los esfuerzos para garantizar que los trabajadores de estos sectores estén protegidos de una manera adecuada contra los riesgos profesionales y, en caso de sufrir un accidente o una enfermedad, tengan



pleno acceso a los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En relación con esto, nos hacemos eco del llamamiento más amplio de la Comisión de Expertos a los Estados Miembros para que garanticen que los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cubran las cuatro contingencias y cumplan los parámetros mínimos establecidos en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), relativos a la asistencia médica y las prestaciones monetarias.

Apoyamos asimismo el llamamiento de la Comisión de Expertos a los Estados Miembros para que amplíen la definición de accidentes relacionados con el trabajo a fin de cubrir los accidentes de trayecto, en consonancia con el Convenio núm. 121 y la Recomendación que lo complementa. Esto es muy importante para IndustriALL y sus afiliados, especialmente en nuestros sectores minero y marítimo.

No podemos seguir ignorando los efectos agravantes del cambio climático, incluidos los riesgos que plantean la degradación ambiental y el estrés térmico para la seguridad y salud de los trabajadores. En relación con esto, nos hacemos eco del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos para dar cumplimiento a las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT, de 2015, que ponen de relieve la importancia de sistemas de protección social adecuados para potenciar la resiliencia en el contexto del cambio climático y contribuir a contrarrestar su impacto en los medios de sustento, los ingresos y los empleos.

Por último, pero igualmente importante, apoyamos la recomendación de la Comisión de Expertos de incluir la cobertura de la indemnización en caso de trastorno de estrés postraumático como enfermedad profesional derivada de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto reviste particular importancia habida cuenta de las vulnerabilidades específicas a las que se enfrentan las mujeres en el sector minero.

Alcanzar una protección completa en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no es de por sí suficiente para reconocer el imperativo de crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzania - La República Unida de Tanzania desea expresar su sincero agradecimiento a la OIT por el informe oportuno y perspicaz, «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales», y por su orientación continua en la promoción del trabajo decente en todo el mundo.

La República Unida de Tanzania ha realizado grandes progresos al poner en consonancia sus políticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. El establecimiento del Fondo de Indemnización de los Trabajadores (WCF) y de la Ley de Indemnización de los Trabajadores, de 2015, ejemplifica los esfuerzos desplegados por República Unida de Tanzania para brindar protección a los trabajadores en los sectores público y privado contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Nos complace comunicar que la concepción y explotación del WCF están en consonancia con los principios fundamentales del Convenio núm. 121, con inclusión del transporte, la facilitación de asistencia médica, los servicios de readaptación profesional y los pagos periódicos a los trabajadores que han sido víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades



profesionales, o la dependencia de los trabajadores fallecidos basada en los principios de no culpabilidad y de financiación colectiva.

El Gobierno de la República Unida de Tanzania participó plenamente en este Estudio General.

Estamos comprometidos con la transparencia y el aprendizaje mutuo sobre los sistemas de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La República Unida de Tanzania concede un gran valor a la protección de su fuerza de trabajo. En un esfuerzo deliberado por mejorar tanto la prevención como la indemnización, el Gobierno ha reunido a las autoridades encargadas de la seguridad y salud en el trabajo y al WCF en un único ministerio —el ministerio responsable del trabajo—, a fin de garantizar un enfoque coordinado que conceda prioridad a la prevención, y no a la indemnización.

Reconocemos asimismo que la mayor parte de nuestra fuerza de trabajo está ocupada en la economía informal, y estamos realizando esfuerzos deliberados por ampliar la protección a este sector de la población. Sin embargo, reconocemos las complejidades conexas y pedimos respetuosamente la asistencia técnica continua de la OIT al concebir mecanismos inclusivos que puedan ampliarse para garantizar que ningún trabajador quede atrás. La República Unida de Tanzania afirma su compromiso con las normas de la OIT y con el establecimiento de un sistema de protección integral y sostenible contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que responda a las necesidades cambiantes de los trabajadores en todos los sectores.

Miembros trabajadores - Las enriquecedoras discusiones de hoy sobre el Estudio General han puesto de relieve la importancia vital de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La OIT tiene el claro mandato de salvaguardar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, en particular en los casos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Este compromiso fundamental está consagrado en la Constitución de la OIT, que hace hincapié en la protección de los trabajadores contra las enfermedades, lesiones e incapacidades derivadas del empleo. Este compromiso se reitera además en documentos clave de la OIT, como la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 y la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Estos documentos subrayan colectivamente la necesidad de sistemas de protección social que no solo sean sostenibles y adecuados, sino adaptables a la evolución del mundo del trabajo. Reclaman sistemas que proporcionen ingresos básicos y asistencia médica completa a todos los trabajadores que necesiten protección. Sin embargo, como revela claramente el Estudio General, aún queda trabajo por hacer. El número de trabajadores y familias afectados por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sigue siendo alarmantemente elevado, con considerables disparidades entre unas regiones y otras. Estos retos son de naturaleza tanto global como local, agravados además por las catástrofes naturales, las crisis de salud pública y los accidentes laborales, que han tenido una profunda repercusión en la vida y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, unos sistemas de seguridad social sólidos, incluidos los regímenes de indemnización por accidentes del trabajo, son esenciales como amortiguadores sociales y como estabilizadores económicos que garanticen la satisfacción de las acuciantes necesidades de los trabajadores afectados y sus familias.

El cambio climático ha acentuado los riesgos para los trabajadores, especialmente los que trabajan al aire libre en la agricultura, la construcción y el transporte. Estos trabajadores están expuestos a una mayor vulnerabilidad a las condiciones meteorológicas extremas, incluido el



estrés térmico. Por lo tanto, ampliar la protección por accidentes laborales a estos sectores, no solo es conveniente sino urgente.

Del mismo modo, los trabajadores con salarios bajos, muy a menudo inmigrantes, están desproporcionadamente expuestos al riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las regiones con sistemas de protección social débiles presentan tasas de lesiones profesionales notablemente más elevadas.

Las nuevas tecnologías también presentan retos y oportunidades en el contexto de la seguridad en el trabajo. Estas tecnologías pueden introducir nuevos riesgos, pero también encierran el potencial de mejorar los sistemas de notificación, la gestión de casos y la detección de fraudes. Por tanto, la introducción de nuevas tecnologías debe ser objeto de diálogo social entre los interlocutores para garantizar que su despliegue sea equitativo y eficaz.

Otra cuestión clave que surgió en nuestros debates es la urgente necesidad de ampliar el alcance de la protección para incluir a todos los trabajadores, en particular a los que corren mayor riesgo de sufrir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Entre ellos figuran los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de la economía de plataformas y los de sectores de alto riesgo como la agricultura, la minería, la industria manufacturera y la construcción. Además, también hay que tener en cuenta a la gente de mar, los pescadores, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes y, en este sentido, queremos que se incluya siempre un enfoque de género.

En cuanto al ámbito de aplicación de la protección en cuestión, debe ser lo más completa posible. Esto incluye la cobertura de los accidentes que sobrevengan en el trayecto, los riesgos psicosociales y los trastornos mentales, en particular los derivados de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los trabajadores enfermos o lesionados deben recibir una atención médica integral destinada a restablecer y mejorar su salud y su capacidad para trabajar. Esta atención debe prestarse durante el tiempo que sea necesario y no debe estar sujeta a límites arbitrarios de duración. La imposición de copagos o periodos de carencia basados en la duración del empleo o la cotización al seguro puede impedir que los trabajadores accedan a la asistencia esencial. Los Estados Miembros deben garantizar que la asistencia médica sea gratuita durante toda la contingencia, lo que refleja un firme compromiso con el bienestar de los trabajadores. Invertir en la economía asistencial no solo beneficia a los trabajadores lesionados, sino a la sociedad en su conjunto, y las Recomendaciones núms. 69 y 202 deben tenerse plenamente en cuenta a la hora de diseñar estos sistemas.

Nuestros debates también pusieron de relieve el vínculo fundamental que existe entre las medidas preventivas y la seguridad social. Es esencial invertir en sistemas sólidos con miras a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que acarrear importantes costes humanos, sociales y económicos. Los Estados Miembros deben dar prioridad a la educación, la formación y la investigación para identificar las causas profundas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y desarrollar estrategias de prevención eficaces.

Según el Convenio núm. 121, cada Estado Miembro está obligado a tomar medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Ello incluye invertir en servicios médicos preventivos, educación en materia de seguridad y salud en el trabajo, campañas de sensibilización e investigación de las causas profundas de los accidentes. Además, los Estados Miembros deben reforzar la colaboración entre los regímenes de seguros y las autoridades responsables de la seguridad y la salud en el trabajo.



Los servicios de rehabilitación profesional y empleo también son decisivos para restablecer la empleabilidad de los trabajadores afectados por una discapacidad, incluidos los que se hayan lesionado en el trabajo. Asegurar la continuidad de las prestaciones económicas durante la rehabilitación médica es vital para garantizar la seguridad de los ingresos, evitando que los trabajadores se vean obligados a volver al trabajo prematuramente.

El diálogo social es fundamental para el diseño y la aplicación de las políticas de empleo, especialmente en los esfuerzos por prevenir y eliminar la discriminación relacionada con el empleo contra las personas con discapacidad. Este diálogo garantiza que las políticas sean integradoras, justas y acordes con las necesidades de los trabajadores afectados.

Los regímenes de seguro de accidentes de trabajo deben basarse en el seguro social con cobertura obligatoria para los trabajadores, financiación sostenible mediante la puesta en común de recursos y estructuras de gestión eficaces. Los Estados son los responsables últimos de la administración de las instituciones y servicios de seguridad social, incluida la provisión de prestaciones. Deben garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas, asegurándose de que se dispone de los recursos adecuados para cubrir el coste de las prestaciones, la administración, las medidas preventivas y los servicios de rehabilitación.

Los miembros trabajadores subrayan además la importancia del diálogo social para garantizar la buena gobernanza y el funcionamiento eficaz de los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Los interlocutores sociales poseen una visión única de las necesidades específicas de los trabajadores y deberían participar activamente en el diseño y la aplicación de estos sistemas.

Además, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para garantizar que los trabajadores extranjeros, así como las personas a cargo de trabajadores fallecidos que hayan vivido en el extranjero, tengan acceso a las prestaciones a las que tienen derecho. Para facilitarlos, es fundamental que los países establezcan y apliquen acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social que garanticen la transferibilidad de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Además, los Estados Miembros deben poner en marcha sólidos mecanismos de cumplimiento y ejecución para garantizar el funcionamiento eficaz de los sistemas de seguros públicos y privados. Esto incluye el establecimiento de sistemas eficaces de inspección y control, estrategias para combatir la evasión de cotizaciones y la imposición de sanciones disuasorias en caso de incumplimiento.

En conclusión, aunque no todos los Estados Miembros han ratificado el instrumento más reciente sobre protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el Estudio General revela que muchas legislaciones y prácticas nacionales ya se ajustan a estos instrumentos. Por lo tanto, animamos encarecidamente a los Estados Miembros a que ratifiquen el Convenio núm. 102, parte VI, y el Convenio núm. 121.

Miembros empleadores - Para concluir, los miembros empleadores desean subrayar los siguientes puntos.

Las empresas se comprometen a promover y salvaguardar la seguridad y la salud de sus trabajadores, ya que de ello depende el mantenimiento de sus actividades.

Las empresas están trabajando para adoptar medidas, especialmente en el ámbito de la prevención, que determinen que los lugares de trabajo sean más seguros, al tiempo que abogan por la reducción de la burocracia, la simplificación y la reducción de costos que el actual sistema de seguridad y salud en el trabajo impone a las empresas.



Los miembros empleadores están totalmente de acuerdo en que las medidas preventivas contribuyen de manera significativa a reducir las tasas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, a disminuir la carga financiera de las instituciones aseguradoras y a reforzar la sostenibilidad de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En relación con las lagunas en la cobertura en los sectores público y privado, insistimos en que la cobertura de los trabajadores autónomos, tal y como se establece en la Recomendación núm. 121, se realice únicamente cuando esté de conformidad con la legislación nacional.

En cuanto a la afirmación de que la agricultura es uno de los sectores más peligrosos de la economía en términos de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, que figura en el párrafo 539 del Estudio General, también animamos a los Estados Miembros a que garanticen que los regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales cubran a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los asalariados agrícolas.

Sin embargo, en lo que respecta a animar a los Estados Miembros a considerar la adopción de medidas para ampliar las disposiciones pertinentes de la legislación nacional sobre las prestaciones por accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante su ejecución a todos los asalariados agrícolas, tal y como se establece en el artículo 1 del Convenio núm. 12, planteamos que esto, una vez más, debe tener en cuenta la legislación y el contexto nacionales. Los peligros en este sector no son realmente diferentes de los observados en otros sectores. Es necesario utilizar correctamente las diferentes nociones y términos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, por ejemplo, peligro, riesgo, efecto o probabilidad.

Los miembros empleadores acogen favorablemente la observación de que uno de los aspectos importantes del principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros es la posibilidad de transferir al extranjero las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Estamos de acuerdo en que, para ello, es necesario superar los obstáculos jurídicos, administrativos y prácticos para garantizar eficazmente el principio de igualdad de trato y la debida concesión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La responsabilidad compartida es determinante en la administración de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A la luz de esto, también acogemos con agrado el hecho de que muchas instituciones públicas y privadas que administran los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cuentan con un consejo de administración tripartito compuesto por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.

Además, la participación de los interlocutores sociales en la gestión de los regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales puede contribuir a una buena gobernanza y a una toma de decisiones informada, así como a mantener y reforzar la confianza pública.

Estamos de acuerdo en que los mecanismos de presentación de quejas y recursos deben ser justos, accesibles, asequibles, transparentes y rápidos, incluso para los trabajadores extranjeros y las personas a su cargo que residan en el extranjero.



En opinión de los empleadores, los regímenes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales inclusivos, sostenibles y bien administrados, son un componente importante de los sistemas de protección social.

Los órganos de control de la OIT deberían promover una aplicación inclusiva y equilibrada, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las realidades y las circunstancias nacionales.

Por último, destacamos que la Declaración del Centenario de la OIT hace hincapié en el papel fundamental de la protección social. En particular, hace un llamamiento a todos los miembros para que refuercen las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo laboral cambiante, a través del «acceso universal a una protección social completa y sostenible», con el fin de apoyar y proteger mejor a los trabajadores y a los empleadores durante sus transiciones vitales y laborales. Para ello, es necesario el compromiso y la colaboración a nivel nacional entre los ministerios y las instituciones públicas responsables de la protección social, incluidos los ministerios de economía y finanzas, los ministerios sectoriales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.



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

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

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

Países mencionados en el párrafo 66 del Informe General - página 59

Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, no se recibieron ningunas memorias de los países mencionados.

Papua Nueva Guinea. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de las **Comoras**, de la **República Árabe Siria** y de **Santa Lucía**.

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.

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

Países mencionados en el párrafo 69 del Informe General - página 60

Estado	Convenios núms.
Antigua y Barbuda	- Desde 2023: Convenios núms. 177, 181, 184, 185, 187 y 188
Comoras	- Desde 2023: Convenios núms. 97 y 143
Djibouti	- Desde 2022: Convenio núm. 183
Iraq	- Desde 2022: Convenio núm. 185
Islas Marshall	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Santa Lucía	- Desde 2023: Convenio núm. 155
Somalia	- Desde 2023: Convenios núms. 97, 143, 144, 155, 181, 187 y 190
Sudán	- Desde 2023: Convenios núms. 87 y 144
Tonga	- Desde 2022: Convenio núm. 182
Tuvalu	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Vanuatu	- Desde 2021: Convenio núm. 138



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

Iraq. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 185.

Sudán. El Gobierno envió las primeras memorias sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 144.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras y Santa Lucía**

Véase más abajo, parte B.

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

Antigua y Barbuda, Comoras, Djibouti, Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.

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

Observaciones referidas a ciertos países ([parte II](#) del Informe de la CEACR - página 93)

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Iraq, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibió una memoria sobre la aplicación de convenios ratificados del país siguiente: **Iraq y Papua Nueva Guinea**

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras, República Árabe Siria y Santa Lucía.**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 74](#) del Informe General - página 61

Afganistán, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Barbados, Belice, Brunei Darussalam, Burundi, Comoras, Congo, Croacia, Cuba, Dinamarca (Groenlandia), Djibouti, Etiopía, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Kenya, Kiribati, Liberia, Libia, Lituania, Montenegro, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas y Montserrat), República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Serbia, Somalia, Sudán del Sur, Suriname, Tailandia, Timor-Leste, Turkmenistán, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.



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

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

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

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

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

Dinamarca (Groenlandia). El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

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

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Montserrat). El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Belice, Comoras, Gambia, Guinea, Israel, Liberia, Montenegro, República Árabe Siria, Santa Lucía, Sudán del Sur, Timor-Leste y Viet Nam**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Comoras, Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 118](#) del Informe General - página 78

Antigua y Barbuda, Barbados, Chad, Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Kirguistán, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.



Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, **Antigua y Barbuda, Chad, Papua Nueva Guinea, Santo Tomé y Príncipe, Singapur y Yemen** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras, República Árabe Siria, Santa Lucía y Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.

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

Barbados, Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Kirguistán, Islas Marshall, Macedonia del Norte, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Timor-Leste y Tuvalu.

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

Países mencionados en el [párrafo 130](#) del Informe General - página 81

Angola, Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Omán, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se ha recibido información sobre este incumplimiento por parte de los países siguientes

Angola. El 11 de junio de 2025, Angola ratificó el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Angola deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Omán. El 20 de abril de 2025, Omán sometió al Consejo de la Shura y al Consejo de Estado los 15 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2006 y 2023. De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Omán deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Zambia. El 13 de diciembre de 2024, Zambia ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Zambia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Angola, Bahrein, Belice, Emiratos Árabes Unidos, Gambia, Granada, Líbano, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.



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

Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Angola

Queremos informarles de que se están tomando medidas para resolver esta situación lo antes posible. Cabe señalar que la legislación angoleña establece que todos los instrumentos sometidos a la autoridad competente (Asamblea Nacional) deben estar escritos en la lengua oficial, es decir, en portugués (traducidos por un traductor acreditado internacionalmente).

Afortunadamente, este año hemos conseguido la traducción oficial (al portugués) de los 22 instrumentos, pero debido a nuestra burocracia institucional, el proceso solo se completará totalmente en el último trimestre del año, ya que la ley exige que para la sumisión se sigan los mismos procedimientos legales que para la ratificación. Esto significa que después de tener los instrumentos traducidos, el siguiente paso es la elaboración de los dictámenes técnicos y las notas explicativas del Ministerio de Trabajo, que a su vez debe presentarlos al Ministerio de Asuntos Exteriores, que se encarga de programarlos para su debate y consideración en la reunión del Consejo de Ministros (que se celebra una vez al mes), y este último los presenta finalmente a la Asamblea Nacional que, tras su recepción, se ocupa de examinar la posibilidad de aprobar formalmente el proceso de adhesión.

Antigua y Barbuda

Lamentablemente, el Gobierno de Antigua y Barbuda no ha cumplido sus obligaciones de presentación de memorias debido a una serie de factores que han contribuido a ello. En primer lugar, el puesto de Funcionario Responsable de la OIT en el Ministerio de Trabajo permaneció vacante durante casi diez años, y en diciembre de 2024 se eligió a la Sra. J'Donna Defoe para que ocupara el cargo. Al concluir la actividad de formación sobre las normas internacionales del trabajo celebrada en Antigua y Barbuda, en noviembre de 2024, y facilitada por la especialista en normas internacionales del trabajo en el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente en Puerto de España (Trinidad y Tabago), se constituyó un equipo integrado por la Sra. Defoe y otros miembros del Ministerio, junto con nuestras otras partes interesadas, a fin de abordar el retraso en la presentación de memorias a la OIT.

La labor sobre la presentación de memorias a la OIT está en curso, y se han presentado desde entonces 13 memorias a la OIT, mientras que cinco memorias están pendientes de recoger observaciones de las partes interesadas, y 18 aún deben completarse. Nuestro compromiso es completar todas las memorias y presentarlas a medida que se completen.

El Ministerio aprecia el continuo apoyo de la OIT al proporcionar formación y orientación para que cumplamos nuestra obligación como mandante.



Las memorias presentadas a la OIT son las siguientes:

- 1) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- 2) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (observaciones 2018)
- 3) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- 4) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (solicitud directa)
- 5) Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- 6) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- 7) Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- 8) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- 9) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (solicitud directa)
- 10) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (solicitud directa)
- 11) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, (núm. 87) (solicitud directa)
- 12) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- 13) Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Las memorias que están pendientes de recoger las observaciones de las partes interesadas son las siguientes:

- 1) Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- 2) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, (núm. 187)
- 3) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (solicitud directa y observación)
- 4) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- 5) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (observación)

Las memorias que aún deben completarse son las siguientes:

- 1) Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- 2) Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)
- 3) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- 4) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- 5) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- 6) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- 7) Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- 8) Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- 9) Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- 10) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- 11) Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)



- 12) Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- 13) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- 14) Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- 15) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- 16) Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- 17) Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
- 18) Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185).

Bahrein

En relación con las observaciones recientes formuladas por la Comisión de Expertos relativas a la falta de sumisión por el Gobierno de Bahrein de los instrumentos internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a la autoridad nacional competente, queremos señalar a su atención que el Reino de Bahrein ha cumplido diligentemente todas sus obligaciones en relación con este tema, de conformidad con el marco constitucional establecido por la OIT.

De conformidad con nuestra Constitución nacional y con las prácticas establecidas, todos los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia se someten a la autoridad competente para su ratificación, concretamente el estimado Consejo de Ministros, abarcándose todos los instrumentos adoptados por la Conferencia de 2000 a 2023. Además, el Gobierno está comprometido a presentar una memoria completa a la Oficina Internacional del Trabajo durante el periodo considerado, detallando los procedimientos llevados a cabo para la sumisión de Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente.

Pedimos respetuosamente que se tome debidamente en consideración esta posición.

Belice

Belice se toma en serio las preocupaciones de la Comisión, especialmente en lo que respecta al incumplimiento de la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes y a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios anteriores.

Con respecto a la no sumisión de los instrumentos de la OIT, aunque se hicieron esfuerzos preliminares para iniciar el proceso, este no se completó debido a incertidumbres de procedimiento. En respuesta, el Ministerio consultó con países que comparten sistemas jurídicos similares y recibió orientación técnica de la OIT. Como resultado, el Gobierno avanza ahora en la sumisión de los instrumentos ante la Asamblea Nacional.

En cuanto a la omisión de respuesta a comentarios anteriores, Belice está trabajando para finalizar sus memorias de 2024 a finales de julio. A continuación, serán revisadas por el Consejo Consultivo del Trabajo antes de su presentación a la OIT. El Departamento de Trabajo ha sustituido recientemente a funcionarios que se han jubilado y también ha ampliado su equipo, por lo que reconocemos la necesidad de capacidad técnica para estos nuevos funcionarios. Por lo tanto, solicitamos respetuosamente el apoyo continuo de la OIT en el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios para cumplir eficazmente las obligaciones de sumisión de memorias.

Por último, reconocemos que la preparación oportuna de las memorias se ve a menudo retrasada por las dificultades para obtener aportaciones de las principales partes interesadas,



incluidos varios ministerios. Para mejorar la coordinación, solicitamos el apoyo de la OIT en la organización de un taller nacional centrado en la finalización de las memorias de 2025 y el fomento de una mayor participación de las partes interesadas.

Reiteramos nuestro compromiso de asumir nuestras responsabilidades en virtud de la Constitución de la OIT y de trabajar de manera colaborativa para mejorar el cumplimiento y la capacidad institucional.

Comoras

El Gobierno de las Comoras concede especial importancia al trabajo decente y a la lucha contra el desempleo de los jóvenes y las mujeres, que son los principales objetivos del Jefe del Estado para hacer frente al reto del desarrollo.

Queremos destacar que el retraso en el cumplimiento de nuestras obligaciones se debe principalmente a una reorganización interna de la administración del trabajo, que ha afectado negativamente al proceso regular de elaboración y presentación de memorias.

Por la presente informamos a la Comisión de que las memorias relativas a la aplicación de los convenios ratificados se presentarán al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo antes del 1 de septiembre de 2025. En estas memorias se proporcionarán respuestas a todas las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos en 2024 y otros comentarios sobre los convenios. También se presentará la primera memoria sobre el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

El Gobierno se compromete a cumplir plenamente sus obligaciones internacionales, incluidas las obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Sin embargo, sería muy útil que la OIT prestara asistencia técnica a las partes interesadas de las Comoras para reforzar sus competencias en materia de cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo.

Emiratos Árabes Unidos

El Gobierno desea expresar su plena cooperación con la Comisión de la Conferencia y reitera su compromiso de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT, incluida la sumisión de instrumentos a las autoridades competentes y la presentación oportuna de memorias sobre los convenios ratificados. El Gobierno desea asimismo aprovechar esta oportunidad para proporcionar las siguientes aclaraciones.

El proceso de ratificación de un convenio internacional en los Emiratos Árabes Unidos requiere la presentación del mismo al Comité Permanente de Convenios, establecido en el marco del Consejo de Ministros en virtud de la Decisión del Consejo de Ministros núm. 24/2W de 2021. Este Comité tiene el mandato de examinar todos los convenios internacionales a los que el Estado pueda considerar adherirse o ratificar, a fin de evaluar la conformidad de estos con los marcos legislativos nacionales y los objetivos estratégicos, y de formular recomendaciones a las autoridades competentes para que adopten las decisiones y medidas adecuadas.

A este respecto, el Gobierno desea informar a esta honorable Comisión de que los convenios enumerados en el informe pertinente se presentaron a la quinta reunión del Comité Permanente, celebrada el 22 de octubre de 2024. Tras un examen exhaustivo de los convenios y una comparación con el marco legislativo nacional vigente, el Comité decidió aplazar la ratificación de estos convenios en este momento. El Comité Permanente reafirmó el



compromiso continuo del Estado de revisar su legislación y sus políticas nacionales a la luz de todos los convenios internacionales pertinentes, y de trabajar para armonizar la legislación nacional con las normas internacionales, de manera que se sirva a los intereses nacionales y se apoye el progreso hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Agradecemos la oportunidad de poder proporcionar contexto y reafirmar nuestras iniciativas en curso para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de la obligación de presentación de memorias.

Gambia

El Gobierno expresa por la presente sus disculpas por el prolongado silencio y esperamos que estas disculpas sean aceptadas y valoradas. Así pues, esta carta representa y demuestra nuestro renovado compromiso con el cumplimiento de las obligaciones de la OIT. No obstante, es evidente que existen retos relacionados con los recursos específicos, la reducción de personal, las capacidades mantenidas y cuestiones estructurales, por nombrar solo algunos ejemplos. Estos desafíos han obstaculizado enormemente nuestra constancia en la presentación de memorias, la asistencia a las reuniones estatutarias de la OIT y el compromiso con nuestra contribución pendiente y las contribuciones anuales regulares. Por este motivo, no podremos asistir a la próxima 113.^a reunión de la Conferencia.

Deseamos informar a la Oficina que hemos estado en estrecho contacto con la Oficina Regional de la OIT en Dakar en relación con algunos de los desafíos y que esta nos ha prestado asistencia técnica en varias ocasiones a través de un miniproyecto, pero también mediante un apoyo directo al Ministerio. Deseamos expresar nuestro agradecimiento por la asistencia técnica prestada, que sin duda ha tenido un impacto positivo y ha garantizado una cierta presencia de la OIT en el país. Entre la asistencia técnica ofrecida en 2023 se encuentra el desarrollo de la estrategia de formalización, el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos de la OIT y la finalización y sumisión de una serie de informes pendientes. Recientemente, del 7 al 11 de abril de 2025, la Oficina Regional de la OIT, encabezada por la Directora, la Sra. Samira Daoud, acompañada de personal técnico, ha llevado a cabo una misión para presentar a la nueva Directora, quien expresó su deseo de fortalecer la colaboración existente con el Gobierno y los interlocutores sociales. El objetivo de la misión ha sido reactivar la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Gambia para reforzar la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente en el país y alentar al Gobierno a renovar su compromiso con las obligaciones de la OIT. La visita de la Directora Regional ha brindado dos oportunidades al Ministerio, a saber, el desarrollo de capacidades para los mandantes tripartitos y un paquete de becas para la participación de cuatro mandantes tripartitos en los cursos de la Academia sobre Derecho del Trabajo organizados por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

Asimismo, deseamos manifestar que somos conscientes de las diversas comunicaciones en las que se indican los convenios, solicitudes directas, observaciones y memorias pendientes de sumisión de información. Sabemos que se trata de un reto adicional, pero también de una obligación a cumplir. Todas estas responsabilidades plantean la necesidad de asistencia técnica, tal y como se ha solicitado previamente, para apoyar el desarrollo de una hoja de ruta con un calendario preciso en un plazo determinado que garantice un compromiso progresivo con las tareas pendientes y el fraccionamiento de un plan de pago de la contribución pendiente. Esta disposición permitirá al Ministerio trabajar en pos de la consecución de los principales convenios, como se indica en la pirámide, que se irán ratificando gradualmente sobre la base de la hoja de ruta propuesta y de la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.



Por último, deseamos reiterar la necesidad de solicitar la asistencia técnica de un experto local o internacional que sería acogido por un periodo de al menos 18 meses para aplicar la hoja de ruta propuesta.

Deseamos asegurar a su estimada Oficina que cumpliremos con estas obligaciones y esperamos presentar las memorias e informes a la Oficina para su consideración antes del 1 de septiembre de 2025.

Granada

Informamos a la Comisión de la Conferencia de que el Departamento del Trabajo ha recibido el apoyo técnico necesario del equipo de Trabajo Decente y la Oficina para el Caribe de la OIT en relación con las medidas que deben adoptarse para cumplir nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias y otras obligaciones. Hasta la fecha se han cumplido todas las demás obligaciones, salvo la de someter los instrumentos pendientes a las autoridades competentes. Cabe señalar que estos instrumentos ya se han recopilado y se presentarán al Parlamento antes de que finalice el tercer trimestre de 2025 para su examen.

El Gobierno de Granada reafirma su compromiso de cumplir sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT, incluidas la de presentar las memorias debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Guinea

El Ministro de Trabajo y Función Pública reconoce las deficiencias observadas y reafirma su voluntad de redoblar sus esfuerzos para cumplir los compromisos contraídos con los órganos de control de la OIT. A este respecto, cabe destacar que Guinea ha contado con el apoyo de la Oficina de la OIT en Dakar, en particular mediante una formación en línea organizada para varios funcionarios encargados de la redacción de las memorias. Además, se ha prestado asistencia técnica directa para la elaboración de las memorias debidas.

Con el fin de estructurar el proceso de presentación de memorias, el Ministerio ha designado puntos focales en los departamentos sectoriales pertinentes, encargados de facilitar la recopilación de información sobre la aplicación de los convenios ratificados. Por otra parte, cabe señalar que este año se han realizado esfuerzos considerables que han permitido a Guinea presentar 17 de las 23 memorias debidas, lo que supone un avance significativo en el cumplimiento de sus obligaciones.

A raíz de nuestra solicitud, está prevista para el próximo mes de julio una sesión de refuerzo de las capacidades, destinada a los cuadros superiores, con el apoyo de una funcionaria del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Agradecemos a la OIT su comprensión y apoyo constantes para respaldar los esfuerzos de la República de Guinea en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales.

Israel

Quisiéramos aclarar que las lagunas en la presentación de memorias no fueron resultado de negligencia o desatención, sino que se debieron a limitaciones de personal que afectaron temporalmente a nuestra capacidad para cumplir con determinados plazos. Durante aproximadamente un año y medio, el puesto de punto focal de la OIT en el Ministerio de Trabajo de Israel permaneció vacante, y el personal interino realizó esfuerzos considerables para mantener las obligaciones de presentación de memorias en circunstancias difíciles. Desde diciembre de 2024, la Defensora, la Sra. Gedalia Haber ha asumido el papel de punto focal, y está trabajando activamente para priorizar, consolidar y racionalizar los procesos de



presentación de memorias, al tiempo que mejora la coordinación con las partes interesadas pertinentes.

A pesar de estos desafíos, Israel ha mantenido su compromiso y ha presentado varias memorias en el periodo reciente, como se indica a continuación:

- En octubre de 2023, Israel presentó un amplio conjunto de memorias sobre ocho Convenios ratificados: Convenios núms. 88, 94, 100, 111, 117, 122, 142 y 181.
- En el primer trimestre de 2024, se presentó una memoria detallada sobre los Convenios no ratificados y las recomendaciones relativos a las prestaciones por accidentes del trabajo, la indemnización de los trabajadores (agricultura) y la igualdad de trato (indemnización por accidente), que posteriormente se reconoció en el Estudio General de la Comisión de Expertos «Protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales».
- En diciembre de 2024 se presentó una memoria nacional detallada sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), en relación con los Convenios núms. 155 y 187 (aún no ratificados por Israel). Se tomó debida nota de la contribución de Israel en el «Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022».
- En la actualidad, Israel está ultimando una memoria relativa a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). La preparación de esta memoria ha requerido una amplia consulta con varios ministerios, organismos, partes interesadas y nuestros interlocutores sociales, de conformidad con las obligaciones tripartitas de Israel, en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos publicado en la página web de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, 2025, así como en las comunicaciones de la Oficina de 9 de mayo de 2025 y 11 de marzo de 2025, Israel tiene actualmente las siguientes obligaciones de presentación de memorias pendientes:

- Obligación de presentar memorias periódicas:
 - Convenios ratificados: Convenios núms. 1, 14, 19, 30, 87, 98, 102, 106, 136, 150, 160;
 - Instrumentos no ratificados: Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), y Recomendación, 2023 (núm. 207) y Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208);
- Respuesta a una solicitud directa. Se ha pedido a Israel que presente memorias específicas sobre los siguientes convenios: Convenios núms. 29, 81, 95, 105, 118, 138, 144 y 182.
- Solicitudes directas adicionales. Además, Israel señala que el Informe de la Comisión de Expertos incluye solicitudes directas adicionales en relación con seis de los ocho convenios ratificados y notificados en octubre de 2023: Convenios núms. 94, 100, 111, 117, 122 y 181. Por lo que sabemos, no se ha recibido ninguna comunicación formal por separado en relación con estas solicitudes adicionales, y nos basamos en el informe publicado como base para identificar estas obligaciones.

En total, esto constituye un retraso de 28 obligaciones de presentación de memorias, una carga de trabajo significativa que requiere una investigación exhaustiva, la consulta con los interlocutores sociales (como exige el Convenio núm. 144) y una preparación cuidadosa para garantizar el cumplimiento de las normas de la OIT. Israel sigue plenamente comprometido



con el cumplimiento de estas obligaciones de manera oportuna y exhaustiva. En caso de necesitar la asistencia técnica o el apoyo de la Oficina para hacer frente a este retraso, no dudaremos en ponernos en contacto con la misma.

Líbano

En relación con la carta de fecha 9 de mayo de 2025 enviada por la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo al Ministro de Asuntos Exteriores, relativa a «la omisión de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT», el Ministerio de Trabajo desea proporcionar a la Comisión de Aplicación de Normas la siguiente información.

En 2022, el Ministro de Trabajo (ahora exministro) remitió la observación de 2021 de la Comisión de Expertos a la Secretaría General del Consejo de Ministros para que este sometiera al Parlamento los instrumentos de la OIT pendientes. Habida cuenta de que el Ministro no tiene capacidad para dirigirse directamente al Parlamento, la comunicación tuvo que transmitirse a través de la Secretaría General del Consejo de Ministros.

El 6 de julio 2023, el Ministerio de Trabajo recibió una respuesta del Consejo de Ministros, que compartió con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo el 25 de agosto de 2023, a saber, «la respuesta del Consejo de Ministros en relación con la observación de la Comisión de Expertos 92/2021 sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y las recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT».

En 2023, el Ministerio de Trabajo recibió la misma observación de la Comisión de Expertos. El jefe del Departamento de Asuntos Internacionales consideró que la respuesta del Consejo de Ministros no era satisfactoria, aunque se había enviado una carta (adjunta) al Presidente del Parlamento, con fecha 11 de abril de 2015, relativa a la sumisión del Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29 y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Con el fin de aclarar la cuestión, el jefe del Departamento de Asuntos Internacionales se puso en contacto con funcionarios de la Secretaría General del Consejo de Ministros. En septiembre de 2023, el Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales se reunió con el Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos de la Secretaría General del Consejo de Ministros para explicarle que la Comisión de Expertos había instado al Gobierno a indicar las fechas en que se habían sometido a la Asamblea Nacional (Majlis Al Nuwwab) diversos instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2017), y a someter a la Asamblea General los nuevos instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 108.^a (2019) y 111.^a (2023) reuniones.

Además, en agosto de 2024, el jefe del Departamento de Asuntos Internacionales mantuvo varios intercambios (los días 7, 19, 20 y 22 de agosto) con el jefe del Departamento de Asuntos Conjuntos, con el Parlamento y con la Secretaría General del Consejo de Ministros para explicar la obligación constitucional de sumisión. Parece que hubo un malentendido, ya que los funcionarios competentes consideraron erróneamente que era necesario estudiar los convenios examinados con miras a su ratificación. El jefe del Departamento de Asuntos Internacionales explicó que, si bien la ratificación era una opción, la obligación de sumisión implicaba en términos más generales «notificar» al Parlamento los instrumentos que había adoptado la Conferencia Internacional del Trabajo. A finales de agosto, comenzó la guerra y



los funcionarios del Ministerio de Trabajo tuvieron que abandonar las instalaciones del Ministerio, situadas en un suburbio del sur de Beirut.

En relación con la comunicación mencionada de la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y con la observación de 2024 de la Comisión de Expertos, el Ministro de Trabajo envió una carta, el 23 de mayo de 2025, a la Secretaría General del Consejo de Ministros (copia adjunta) en relación con «la omisión de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT».

Los principales retos a los que se enfrenta el Gobierno para cumplir con su obligación constitucional de sumisión incluyen razones de fuerza mayor (la guerra de 2024) y la interpretación errónea por parte de los funcionarios del Consejo de Ministros sobre cómo dar seguimiento. Por último, el Gobierno solicita la asistencia técnica de la OIT, en particular en forma de creación de capacidades (un taller de uno o dos días) para los funcionarios de la Secretaría General del Consejo de Ministros y del Parlamento.

Liberia

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito, así como la respuesta del Ministerio de Trabajo a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en virtud del Convenio núm. 87.

Comunicamos a la Comisión de la Conferencia de que la actual administración del Ministerio de Trabajo, que es la autoridad competente para abordar todas las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos, asumió el poder en febrero de 2024, tras las elecciones generales y presidenciales celebradas en el país en noviembre de 2023. Desde entonces, la actual Administración ha estado tomando conciencia de la situación del país, con diferentes cuestiones pendientes, como las planteadas por la Comisión de Expertos en su comunicación de 9 de mayo de 2024 al Gobierno de Liberia.

El Ministerio de Trabajo siguió colaborando con las partes interesadas para emprender múltiples proyectos de investigación y realizar una encuesta sobre la población activa con el fin de crear una base de datos exhaustiva. La información sobre el sector laboral es escasa, lo que deja un vacío en las cuestiones relacionadas con el trabajo que el Ministerio puede utilizar.

Por último, el Gobierno de Liberia se enfrenta a graves limitaciones financieras, que suponen un escollo para el cumplimiento de nuestras obligaciones internacionales. El margen fiscal es un reto para el Ministerio, que cuenta con el apoyo técnico y financiero de la OIT para hacer frente a algunos de estos retos.

Como se ha indicado anteriormente, estos y otros factores constituyen obstáculos para el Ministerio de Trabajo, que necesitará apoyo técnico y financiero para redactar las memorias debidas antes del 1 de septiembre de 2025. Nos pondremos en contacto con su Oficina por separado a principios de junio de 2025.

Montenegro

Queremos poner de relieve que la demora en el cumplimiento de esta obligación se debió fundamentalmente a una reorganización integral de la administración estatal llevada a cabo a lo largo de 2024, que afectó negativamente el proceso regular de la preparación y presentación de memorias.



Informamos por la presente a la Comisión de que las memorias relativas a la aplicación de los Convenios ratificados se prepararon y sometieron debidamente al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de mayo de 2025. Las memorias proporcionan respuestas a todas las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos. El Gobierno de Montenegro sigue plenamente comprometido a cumplir puntualmente sus obligaciones internacionales, incluidas las obligaciones de presentación de memorias previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

República Árabe Siria

Tras la liberación de Siria del antiguo régimen y la subida al poder del nuevo Gobierno, el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (en adelante, el Ministerio) ha llevado a cabo un examen preliminar del grado de cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados. Se ha observado que, en años anteriores, el antiguo régimen no había cumplido esas obligaciones, en particular en lo que respecta a la presentación de las memorias periódicas exigidas por el derecho internacional sobre los convenios ratificados y su aplicación.

El Ministerio reconoce que las memorias periódicas que se presentan a la OIT son instrumentos esenciales para supervisar la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros. El Ministerio considera que el hecho de que el antiguo régimen no presentara memorias a los órganos de control a pesar de haber ratificado los convenios indica claramente su falta de compromiso con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo.

- La situación política y en materia de seguridad que el antiguo régimen infligió al pueblo sirio en su conjunto a partir de 2011 repercutió directamente en el funcionamiento de las instituciones estatales y debilitó su capacidad técnica y administrativa. Esas instituciones adolecían de carencias y deficiencias en materia de personal y recursos técnicos, lo que las hacía inadecuadas para la preparación de memorias técnicas exhaustivas.
- La falta de coordinación interna en las instituciones gubernamentales y de un mecanismo eficaz de coordinación entre los organismos encargados de preparar las memorias.
- Las sanciones internacionales impuestas a Siria constituyeron un obstáculo indirecto para la comunicación con las organizaciones internacionales y los organismos de las Naciones Unidas. Además, la falta de apoyo técnico de la Oficina de la OIT en Siria y del apoyo técnico necesario en general, que en ese periodo se prolongó durante muchos años, también repercutió en la elaboración de memorias.
- Las consideraciones políticas del antiguo régimen, sus reservas sobre el contenido de las memorias o el temor a que estas pudieran utilizarse en su contra a nivel internacional.

Queremos señalar que, en septiembre de 2024, el Ministerio trató de cumplir sus obligaciones y presentar memorias a la OIT. Se solicitó asistencia técnica a la Oficina Regional de la OIT, que amablemente la proporcionó al Ministerio y capacitó a la Dirección de Planificación y Cooperación Internacional y a las direcciones técnicas pertinentes, junto con varios ministerios y representantes de los empleadores y los trabajadores. En lo que respecta a las 37 memorias, se elaboraron 22 proyectos de memoria, que se presentaron a la autoridad competente. Esta autoridad no presentó las memorias a la OIT, probablemente por las razones expuestas anteriormente.



El Ministerio valora la importancia de elaborar y entregar memorias periódicas, no solo por el hecho de presentar las memorias exigidas y cumplir con sus obligaciones internacionales, sino también con el fin de alcanzar una serie de beneficios con respecto a la actualización y la elaboración de la legislación nacional, entre los que destacan:

- 1) Mejorar la adecuación de la legislación nacional a las normas internacionales. Así, el proceso de elaboración de las memorias requiere una revisión exhaustiva de las leyes y los reglamentos nacionales y su comparación con los convenios internacionales, con el objeto de proceder a su modificación y de que sean más acordes con las normas internacionales del trabajo más recientes. El Ministerio se encuentra actualmente en las fases iniciales de este proceso. Por lo tanto, solicitamos a la OIT que considere la posibilidad de brindarnos asistencia técnica con vistas a modificar y actualizar la legislación relativa al trabajo y la seguridad social.
- 2) Reexaminar y evaluar la situación actual de la legislación nacional, detectando las deficiencias legales y la necesidad de proceder a una reforma legislativa. En el transcurso de la elaboración de las memorias, salieron a la luz lagunas, o incoherencias y carencias, en la legislación nacional, por lo que resulta oportuno proponer reformas legales que sirvan para ofrecer una mayor protección a trabajadores y empleadores y una mejora de las condiciones de trabajo.
- 3) Conseguir que la legislación y las políticas relacionadas con el trabajo sean más transparentes y responsables mediante la elaboración de memorias que documenten la situación real de la legislación y el alcance de su aplicación, de forma que se refuercen la transparencia y la responsabilidad, se reduzca la aprobación de legislación contraria a los compromisos internacionales de Siria y se modifique y actualice la legislación anterior.
- 4) Fomentar el desarrollo de un entorno jurídico propicio para la cooperación internacional y con las Naciones Unidas, y para los programas de restauración y reconstrucción de Siria. De este modo, la adaptación de la legislación a las normas internacionales del trabajo aumenta la confianza de los actores internacionales en la firme voluntad de Siria de regular y desarrollar el mercado de trabajo y crear un entorno de trabajo decente. En la fase actual de su recuperación, Siria está deseosa de que así sea, así como de alcanzar un desarrollo sostenible.
- 5) Ampliar el diálogo social y la participación en la elaboración de la legislación. La participación de las organizaciones sindicales y de empleadores forma parte de la elaboración de las memorias, lo que refuerza tanto la participación social en la elaboración de las políticas laborales como la colaboración con estas organizaciones en tanto que partes interesadas.
- 6) Y beneficiarse de la experiencia de otros Estados que cumplen los convenios internacionales y los han integrado en su legislación nacional.



Plan de trabajo propuesto para acelerar el proceso de preparación y envío de las memorias solicitadas, velando al mismo tiempo por que estas sean coherentes y compatibles con las normas internacionales y no las incumplen o no lleguen a satisfacer sus objetivos en el futuro		
Actividad	Tareas	Plazo
Primera etapa		
1. Revisar las observaciones y los convenios	✓ Revisar las últimas observaciones de la Comisión de Expertos sobre las que está trabajando actualmente. ✓ Clasificar las observaciones y solicitudes de acuerdo con los convenios a los que se reconoce la máxima prioridad. ✓ Precisar los convenios que aún no se han abordado y que necesitan actualizarse.	Durante el taller celebrado el 31 de mayo de 2025
2. Recopilación de datos, información y legislación	✓ Recopilar la legislación nacional pertinente ✓ Obtener los datos estadísticos más recientes de los organismos gubernamentales ✓ Documentar las prácticas reales mediante cuestionarios o sobre la base de informes proporcionados a nivel local.	
3. Elaboración del proyecto de memoria	✓ Revisar los borradores de las memorias elaboradas de conformidad con los formularios de memoria correspondientes a: 1. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) 2. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) 3. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) 4. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	
Segunda etapa		
1. Anunciar la formación de un equipo nacional compuesto por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores	Emitir una decisión oficial para formar un equipo nacional permanente encargado de preparar las memorias, examinar los convenios que deben abordarse y recopilar la legislación nacional pertinente. El equipo estará compuesto por representantes y expertos jurídicos de los ministerios de Asuntos Sociales y Trabajo; Asuntos Exteriores y Expatriados; Justicia; Educación; Educación (Superior) y otros ministerios pertinentes y organismos similares; Agencia General de Seguros Sociales (GESI); la Federación General de Sindicatos (GFTU); la Federación de Cámaras de Industria, la Federación de Cámaras de Comercio y otros organismos	Durante la primera semana de junio de 2025
2. Finalización de todas las memorias debidas	Preparación del proyecto técnico de memoria sobre los 37 convenios, incluida la respuesta a las observaciones y solicitudes	Durante el taller que tendrá lugar del 22 al 25 de junio de 2025



Plan de trabajo propuesto para acelerar el proceso de preparación y envío de las memorias solicitadas, velando al mismo tiempo por que estas sean coherentes y compatibles con las normas internacionales y no las incumplen o no lleguen a satisfacer sus objetivos en el futuro		
Actividad	Tareas	Plazo
3. Revisión y aprobación de las memorias	Llevar a cabo un examen jurídico y técnico; aprobación por el Comité Nacional de las memorias antes de presentarlas al Ministerio de Relaciones Exteriores y Expatriados	Durante julio de 2025
4. Envío de las memorias y seguimiento de las mismas	Envío de las memorias y seguimiento de las mismas Solicitar a la OIT la confirmación de la recepción de la memoria	Durante agosto de 2025
Requisitos específicos	✓ Nombrar un punto de enlace permanente para el seguimiento futuro de los informes de la Dirección de Planificación y Cooperación Internacional ✓ Fomentar las capacidades del personal nacional para elaborar informes de carácter internacional; solicitar asistencia técnica a la OIT para impartir formación al equipo nacional sobre cada convenio especializado ✓ Celebrar reuniones y talleres a nivel nacional en cooperación con la OIT de manera continua a fin de dejar clara la importancia del cumplimiento y las consecuencias del incumplimiento ✓ Celebrar un taller semestral para hacer balance de los progresos realizados en la elaboración de las memorias ✓ Fomentar el diálogo entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores y los empleadores bajo los auspicios de la OIT ✓ Asignar un equipo permanente a la Oficina de Cooperación Internacional del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo para dar seguimiento continuo a las memorias ✓ Solicitar apoyo técnico, jurídico y especializado a la OIT con miras a elaborar legislación laboral y promover su aplicación efectiva de manera que se favorezca la adhesión a los convenios internacionales mediante leyes y normativas nacionales modernas y desarrolladas, en consonancia con los avances internacionales	



Saint Kitts y Nevis

El Ministerio de Empleo y Trabajo ha iniciado las labores preliminares para fusionar las memorias y las sumisiones pertinentes en relación con los años en cuestión. Prevemos que la recuperación de esa información puede llevar algún tiempo, dado el periodo transcurrido y los problemas en materia de conservación de registros. El Gobierno tiene la intención de utilizar los recursos que tiene a su disposición a través de la OIT como orientación en los esfuerzos por cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

Santa Lucía

El Gobierno de Santa Lucía reitera su compromiso de cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias a la Organización Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible.

En relación con la presentación de memorias, en virtud del artículo 22 sobre los convenios ratificados, el Gobierno se complace en informar de que se están tomando medidas para

mejorar la cuestión relativa a la presentación de memorias. En los años 2024 y 2025, funcionarios del Departamento de Trabajo, participaron en el curso del Centro Internacional de Formación de la Oficina Internacional del Trabajo (CIF-OIT) sobre las mejores prácticas en materia de presentación de memorias, en un esfuerzo por crear capacidad en esa área específica. Como tal, se tiene la intención de asignar a un funcionario la responsabilidad específica de preparar las memorias para la OIT.

Es importante señalar que, además, un alto funcionario del Departamento de Trabajo asistió recientemente a la Academia de Normas Internacionales del Trabajo del CIF-OIT, para ayudar a reforzar la capacidad nacional de seguir el procedimiento de la Academia de Normas Internacionales del Trabajo, incluido el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno colabora estrechamente con la Oficina de la OIT para el Caribe, en particular con el especialista en normas internacionales del trabajo, para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

En relación con el artículo 19 - Presentación de memorias sobre los convenios no ratificados, el Gobierno informa a la OIT que está dedicado a tomar, de manera oportuna, todas las medidas necesarias para presentar las memorias en virtud del artículo 19.

Con respecto a la presentación de instrumentos a las autoridades competentes, el Departamento de Trabajo continuará consultando con la Oficina de la OIT para el Caribe y adoptará, tan pronto como sea posible, medidas para abordar esta cuestión.

Sudán del Sur

La República de Sudán del Sur tiene el placer de hacerse eco de su disculpa debido a las demoras en la presentación de memorias sobre los Convenios ratificados. Ha habido muchos retos que han afectado al país, y en particular al Ministerio de Trabajo, que tiene el cometido de presentar memorias. Sin embargo, estamos haciendo todo lo posible por cumplir las normas establecidas relativas a la presentación de memorias, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Timor-Leste

Desafíos a los que se ha enfrentado Timor-Leste

Timor-Leste se ha enfrentado a importantes desafíos imprevistos durante el último periodo de presentación de memorias, que han afectado gravemente a nuestra capacidad para recopilar y presentar la información solicitada:

- Pandemia de COVID-19. La pandemia mundial de COVID-19 ejerció una inmensa presión sobre nuestros recursos nacionales y nuestra capacidad administrativa. El Gobierno se movilizó plenamente para hacer frente a la crisis de salud pública, aplicar medidas de contención y mitigar el impacto socioeconómico en todos los sectores. Esto determinó que fuese necesaria una reorganización de las prioridades de las tareas y una reasignación del personal, lo que desafortunadamente afectó a nuestra capacidad para dedicar recursos suficientes a las obligaciones internacionales de presentación de memorias.
- Inundaciones devastadoras en abril de 2021. En abril de 2021, Timor-Leste sufrió grandes inundaciones y corrimientos de tierra sin precedentes que afectaron a los 13 municipios. Esta catástrofe natural ocasionó una destrucción generalizada, desplazamientos e importantes trastornos en las infraestructuras y en los servicios públicos. Nuestra atención



inmediata se centró en la respuesta humanitaria, en el socorro en los casos de desastre y en los esfuerzos iniciales de recuperación. Las secuelas de estas inundaciones siguieron exigiendo una atención y unos recursos considerables, desviando al personal de sus tareas habituales, incluida la preparación de memorias.

Proceso burocrático a través de la OIT en Yakarta

Además, un problema de procedimiento aumenta la complejidad y el tiempo necesarios para nuestras presentaciones. El requisito actual de que Timor-Leste canalice todas las comunicaciones y memorias a través de la oficina de la OIT en Yakarta, a menudo determina que el proceso lleve más tiempo. Esta burocracia adicional puede a veces retrasar la transmisión y la recepción de documentos, afectando a nuestra capacidad para cumplir plazos estrictos, especialmente cuando se ven agravados por las crisis antes mencionadas.

Compromiso con la futura presentación de memorias

Somos conscientes de la importancia que tiene la presentación puntual de las memorias a la OIT y seguimos comprometidos con el cumplimiento de nuestras obligaciones como Estado Miembro. Estamos trabajando activamente para superar estos desafíos y mejorar nuestros mecanismos internos de recopilación de datos y preparación de memorias. Actualmente estamos completando esta memoria y prevemos su presentación una vez finalizada.

Solicitamos amablemente su comprensión y flexibilidad, dadas las extraordinarias circunstancias a las que se ha enfrentado Timor-Leste. Estamos dispuestos a discutir la mejor manera de proporcionar la información pendiente y garantizar presentaciones más puntuales en el futuro. Además, nos gustaría solicitar formalmente la asistencia futura de la OIT en relación con el desarrollo de capacidades para la presentación de memorias.

Viet Nam

En el párrafo 74 del Informe de la Comisión de Expertos, la Comisión nombró a Viet Nam por no proporcionar respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Viet Nam siempre ha cumplido sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT. Esta es la primera vez que se ha mencionado a Viet Nam por la presentación tardía de una memoria sobre la aplicación de los Convenios ratificados. La demora fue debida a los siguientes motivos:

- i) Las preguntas y comentarios de la Comisión de Expertos fueron extensos y exigían una respuesta integral. Algunas solicitudes conllevaban la facilitación de datos estadísticos hasta finales de 2024. Por consiguiente, a fin de garantizar la calidad de la memoria, el proceso de consulta interna, de acopio de información y de finalización llevó más tiempo de lo previsto. Durante el periodo 2024-2025, el Ministerio del Interior (que era el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales antes del 1 de marzo de 2025) emprendió las siguientes iniciativas para preparar respuestas detalladas a los comentarios de la Comisión:
 - presentó propuestas al Ministerio para su aprobación sobre los pasos para elaborar la memoria;
 - redactó contenido detallado y solicitó contribuciones por escrito de los ministerios, sectores y organismos competentes a través de cuatro rondas de solicitudes;



- Carta oficial núm. 3122/BLĐTBXH-VPC, de fecha 16 de julio de 2024, enviada a los organismos solicitando información para las memorias;
- Carta oficial núm. 813/CV-VPC, de fecha 16 de julio de 2024, enviada a las unidades dentro del Ministerio solicitando información para dos memorias;
- Carta oficial núm. 197/CV-VPC, de fecha 13 de febrero de 2025, solicitando contribuciones a través de una segunda ronda sobre los dos proyectos de memoria, y solicitando información actualizada y adicional;
- Carta oficial núm. 1905/BNV-PC, de fecha 29 de abril de 2025, enviada a los ministerios y organismos competentes, solicitando información sobre los dos proyectos de memoria.

Sin embargo, al 20 de mayo de 2025, algunos ministerios y sectores clave aun tenían que responder a la solicitud formulada el 29 de abril de 2025 por el Ministerio del Interior, solicitando información sobre los proyectos de memoria relativos a la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en Viet Nam.

- ii) En el periodo 2024-2025, el Gobierno estableció un proceso de reestructuración para racionalizar el mecanismo gubernamental. Este proceso condujo a cambios organizativos y de personal, que afectaron a los puntos de contacto encargados de las tareas pertinentes en los diversos ministerios y sectores.

Habida cuenta del contexto mencionado anteriormente, la preparación de las memorias periódicas sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en 2024 se vio considerablemente afectada en términos de recopilar información práctica y datos de los ministerios, sectores y organismos competentes.

En la actualidad, el Ministerio del Interior está llevando a cabo la última ronda de consultas con los ministerios y organismos competentes, antes de finalizar, traducir al inglés y presentar la memoria a la OIT.

C. Discusión por la Comisión

Presidente - Antes de ceder la palabra a los Vicepresidentes para sus observaciones iniciales, me gustaría recordar los métodos de trabajo de la Comisión a la hora de tratar los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de enviar memorias y otras obligaciones relativas a las normas.

La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un «incumplimiento grave». Estos criterios figuran en el documento D.1, disponible en la página web de la Comisión. Los casos de incumplimiento grave se han identificado en las partes pertinentes del Informe General de la Comisión de Expertos. Cabe recordar que se aplican los siguientes criterios:

- no se ha facilitado ninguna de las memorias de los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
- las primeras memorias sobre los convenios ratificados no se han presentado desde hace dos años por lo menos;
- los «llamamientos urgentes», es decir, la omisión de la obligación de envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante al menos tres años;



- ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
- no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
- el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.

Con el fin de tomar en consideración acontecimientos recientes, nuestra Comisión ha recibido información actualizada sobre los países considerados, que consta en el documento CAN/D/SF, disponible desde el 2 de junio de 2025. Este documento tiene en cuenta el hecho de que algunos Gobiernos han presentado la información y las memorias solicitadas antes de la presente reunión y, por lo tanto, ya no figuran en la lista. El documento recoge también la información escrita de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, tal y como se indica en la parte B de dicho documento.

Se invitará a los representantes gubernamentales de los países mencionados en dicho documento e inscritos en la lista de oradores a que faciliten información y explicaciones a la Comisión. Al tomar la palabra, se pide a los Gobiernos que proporcionen información sobre todos los casos de incumplimiento en una única declaración. Los Gobiernos en cuestión podrán, en particular, poner de relieve las dificultades que han de sortear en el cumplimiento de sus obligaciones e indicar las áreas en las que la asistencia y la cooperación técnica de la OIT pueden ser deseables. Dicha información permitiría a la Comisión comprender mejor la situación del país y es útil para la Oficina a la hora de responder a las solicitudes de los Gobiernos.

Al término del debate, cederé de nuevo la palabra a los dos Vicepresidentes para que formulen sus observaciones finales, tras lo cual presentaré el proyecto de conclusiones para su aprobación por la Comisión, de conformidad con sus métodos de trabajo.

Voy a abrir ahora la discusión, invitando a los dos Vicepresidentes a formular sus observaciones iniciales.

Miembros trabajadores - El cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias es fundamental para el buen funcionamiento de nuestra Organización. No en vano estas obligaciones figuran en la Constitución de la OIT.

El trabajo de la OIT, y más concretamente el de nuestra Comisión, se basa en las memorias facilitadas por los Estados Miembros, así como en las observaciones transmitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El incumplimiento de estas obligaciones perturba gravemente el buen funcionamiento de los numerosos ámbitos de trabajo de la OIT, porque impide a la OIT evaluar la aplicación de estos instrumentos en los Estados Miembros y, en consecuencia, prestarles el apoyo necesario. Garantizar la aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT significa garantizar el respeto de la dignidad y los derechos que los trabajadores deben obtener de los instrumentos de la OIT.



Es esencial recordar a los Estados Miembros en cuestión la importancia fundamental del cumplimiento de estas obligaciones de presentación de memorias y otras relativas a los instrumentos e invitarles a hacer todo lo posible para atenderlas a la mayor brevedad, si es preciso con la ayuda de la oficina de la OIT. Se ha invitado a un número significativo de Estados Miembros que se encuentran en esta situación a que nos proporcionen explicaciones por escrito sobre estos incumplimientos. Esto demuestra la magnitud del trabajo que aún nos queda por hacer.

En cuanto al número de memorias presentadas, debemos señalar un ligero descenso con respecto al año pasado. En cambio, ha mejorado el plazo de presentación de las memorias. No podemos sino animar a los Estados Miembros a reforzar esta tendencia. Sabemos que el retraso en la transmisión de las memorias tiene importantes repercusiones en el buen funcionamiento de la Comisión de Expertos. La transmisión regular de las memorias resulta esencial para el diálogo que debe establecerse entre la OIT y los Estados Miembros.

Varios Estados Miembros siguen sin enviar las memorias anuales debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, y esto desde hace más de dos años. En el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos había 14 Estados Miembros que se encontraban en esta situación. Uno de ellos, Papua Nueva Guinea, ha rectificado esta situación desde entonces, por lo que le damos las gracias.

Las respuestas a las observaciones o solicitudes formuladas por los órganos de control de la OIT son fundamentales para proseguir el diálogo entre la OIT y sus Estados Miembros. Lamentablemente, algunos Estados Miembros no responden a estas observaciones o solicitudes. En el momento de la publicación del Informe, 14 Estados Miembros no habían respondido a la mayoría o a la totalidad de las observaciones y solicitudes directas formuladas.

La respuesta a las cuestiones planteadas por los órganos del sistema normativo de la OIT es fundamental y da fe del valor que los mandantes de la OIT conceden al diálogo con ellos. Entretanto, 15 Estados Miembros han regularizado su situación. Los animamos a que sigan por este camino e invitamos a los demás Estados Miembros a que hagan lo propio, recurriendo en caso necesario a la asistencia técnica de la OIT.

El procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión de Expertos en colaboración con la Oficina ha demostrado su eficacia en los últimos años. Esta iniciativa contribuye de manera decisiva a mejorar el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias. Este procedimiento permite a la Comisión de Expertos examinar el fondo de un caso sobre la base de información públicamente disponible. Con ello se envía el claro mensaje de que la no presentación de memorias nunca puede ser una vía de escape al control del cumplimiento de los instrumentos de la OIT en el país en cuestión, especialmente en el caso de los Estados Miembros que voluntariamente no entran en el juego.

Este año, 17 Estados Miembros son objeto de un llamamiento urgente por no haber presentado ninguna memoria desde hace más de tres años. Les invitamos a responder favorablemente y lo antes posible al llamamiento emitido por la Comisión de Expertos. Entre tanto, dos Estados Miembros, el Iraq y Papua Nueva Guinea, han regularizado su situación, por lo que les damos las gracias.

Los estudios generales también se basan en memorias de los Estados Miembros. Es esencial que todos los Estados Miembros contribuyan con ellas a los estudios generales, ya que estos permiten a la OIT definir posibles áreas de actuación. Sin embargo, es lamentable que 21 países no hayan presentado ninguna memoria para el Estudio General en los cinco



años anteriores a la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Entretanto, 7 Estados Miembros han presentado una memoria al respecto, por lo que les damos las gracias.

La presentación a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la OIT es también una obligación fundamental en la medida en que permite reforzar la actividad normativa de la OIT en los Estados Miembros. Sin embargo, en el momento de la publicación del presente Informe, al menos 26 Estados Miembros no habían presentado a sus autoridades competentes los instrumentos adoptados por la OIT durante las siete reuniones anteriores de la Conferencia. No obstante, podemos congratularnos de que Zambia y Omán hayan regularizado la situación, por lo que les damos las gracias.

Es positivo constatar que una obligación que va al corazón mismo de la OIT es respetada desde hace varios años por todos los Estados Miembros, a saber, la obligación de indicar las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores a las que se comunican las copias de las memorias y las informaciones enviadas a la OIT. El tripartismo está en el centro del funcionamiento de la OIT. Aunque esta obligación formal se respeta universalmente, aún queda mucho por hacer para garantizar que en muchos Estados Miembros se instaure un auténtico diálogo social tripartito. Tendremos ocasión de comprobarlo a lo largo de nuestro trabajo.

La obligación de presentar a la Comisión de Expertos una primera memoria sobre la aplicación de un convenio recién ratificado por el Estado Miembro en cuestión es fundamental. Las primeras memorias revisten una importancia crucial en la medida en que son especialmente detalladas y permiten a la OIT tener una visión completa de la aplicación de un convenio en los países en cuestión.

En el momento de la publicación del Informe, 11 Estados Miembros llevaban al menos dos años sin presentar una primera memoria. El Sudán y el Iraq figuraban en esta lista, pero desde entonces han enviado información a la OIT, por lo que les damos las gracias.

Durante esta sesión especial de nuestra Comisión, los 70 Estados Miembros afectados tuvieron la oportunidad de presentar información por escrito sobre los graves incumplimientos de los que se les acusa. Solo 17 de ellos aprovecharon esta oportunidad. Les damos las gracias, pero lamentamos que hayan sido tan pocos.

Sobre la base de la recopilación de información proporcionada por la Oficina, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de manifiesto los graves incumplimientos de los Estados Miembros en el Informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta sesión especial, 26 Estados Miembros han respondido a todos o a algunos de los incumplimientos de sus obligaciones de presentación de memorias. Animamos a estos Estados Miembros a proseguir sus esfuerzos para cumplir plenamente sus obligaciones. Sin embargo, todavía hay muchos Estados Miembros que no han tomado medidas concretas en este sentido. Esperamos saber más durante esta sesión sobre los retos que afrontan y escuchar compromisos firmes por su parte con el fin de subsanar estos incumplimientos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores toman nota de que, en su Informe, la Comisión de Expertos ha vuelto a expresar su preocupación por el escaso número de respuestas de los Gobiernos recibidas en el plazo que finalizó el 1 de septiembre. Como ya se ha destacado en varios comentarios, contamos con que los Gobiernos cumplan a su debido tiempo sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT y elaboren esas memorias en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de sus respectivos países. Recalamos que



las memorias de los Gobiernos que contienen información completa y pertinente constituyen una base importante para nuestra labor de supervisión.

Tomamos nota de que, este año, la Comisión de Expertos ha formulado 625 observaciones y 1 145 solicitudes directas. Este número de comentarios aún elevado sugiere que, a menudo, la ratificación puede no tomarse lo suficientemente en serio. Parece que, en ocasiones, la ratificación puede convertirse en una declaración política o una declaración de intenciones, en lugar de lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado en virtud del derecho internacional que contiene obligaciones jurídicas, todas las cuales deben cumplirse, incluida la obligación correspondiente de presentación de memorias.

Queremos hacer hincapié en que es importante que, al promover la ratificación, la Oficina recuerde a los Estados Miembros la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación en estrecha consulta con los interlocutores sociales. Estas evaluaciones deben incluir no solo una valoración de la capacidad del país en cuestión para aplicar el convenio que se prevé ratificar, sino también de la capacidad del país para presentar memorias sobre su aplicación. La ratificación solo debe tener lugar cuando se pueda garantizar tanto la capacidad de aplicación como la capacidad de presentación de memorias.

También observamos que ha habido una ligera disminución en el número de memorias recibidas al final de la reunión, pasando del 75,3 por ciento del total de memorias solicitadas el año pasado al 73,6 por ciento este año. Asimismo, tomamos nota del aumento del número de memorias presentadas después de la fecha límite del 1 de septiembre, que ha pasado del 54,4 por ciento el año pasado al 57,6 por ciento este año. Una vez más, pedimos a los Gobiernos que hagan todo lo posible por presentar sus memorias a tiempo, de modo que los órganos de control puedan desempeñar su labor de manera eficiente y eficaz.

Los miembros empleadores observan con preocupación que 14 países no han presentado las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados durante los dos últimos años o más, lo cual es, con todo respeto, inaceptable. Instamos a los Gobiernos interesados a que presenten todas las memorias pendientes lo antes posible.

Si las memorias no pueden presentarse por razones ajenas a la voluntad del Gobierno, rogamos a este que informe a la OIT de las circunstancias pertinentes. En tales casos, recordamos a los Gobiernos que también pueden solicitar la asistencia técnica de la OIT para resolver el problema de que se trate de manera sostenible.

En lo que respecta a las primeras memorias sobre los convenios ratificados, observamos que seis países no han presentado dichas memorias desde hace más de tres años. Quisiéramos subrayar que las primeras memorias son especialmente importantes, ya que tienen por objeto proporcionar información completa sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar el convenio ratificado correspondiente. Por lo tanto, las primeras memorias constituyen una base indispensable para realizar una evaluación inicial exhaustiva del cumplimiento. Por lo tanto, instamos a los Gobiernos de esos seis países a que presenten sin más demora a la OIT sus primeras memorias. También en este caso se alienta a los Gobiernos interesados a que soliciten la asistencia técnica de la OIT que consideren necesaria.

Observamos además con preocupación el número de comentarios de la Comisión de Expertos, ya sean observaciones o solicitudes directas, a los que los Gobiernos no han dado respuesta. Más concretamente, según el Informe, hay 44 Gobiernos que no han respondido este año. Los empleadores desearían comprender los motivos de esta falta de respuesta. Es posible que la elevada tasa de falta de respuesta de los Gobiernos pueda ser un indicio de que existen retos o barreras sistémicos para la presentación de memorias. Sin embargo, sin



aclaraciones por parte de los Gobiernos pertinentes sobre los motivos de su falta de respuesta, no estamos en condiciones de encontrar ni recomendar soluciones más amplias para subsanar estas carencias.

También lamentamos tomar nota de que, durante los últimos cinco años, 21 países no han presentado las memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados que se les solicitaron en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Sugerimos que la Oficina, junto con los Gobiernos, trabaje para determinar las razones de estas dificultades en la presentación de memorias y desarrollar soluciones eficaces y adecuadas.

Observamos además que varios países figuran en todas las listas de incumplimiento de la obligación de presentar memorias, incluidas las que se presentan en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT, así como las primeras memorias. Alentamos a estos países en particular a que, si lo necesitan, soliciten más apoyo a la Oficina.

Acogemos con agrado la decisión de la Comisión de Expertos de ampliar aún más la práctica de los llamamientos urgentes en los casos que reúnen determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias que requieren la atención de nuestra Comisión. Esto nos permite mantener un diálogo directo y serio sobre este punto con los Gobiernos interesados y recordarles que la Comisión de Expertos examinará el fondo de la cuestión en su próxima reunión, incluso a falta de una memoria del Gobierno. Tomamos nota con beneplácito de que todas las memorias que estaban pendientes desde hace más de tres años han podido ser examinadas tras el lanzamiento de llamamientos urgentes y confiamos en que en el futuro se obtengan los mismos resultados positivos.

Además, acogemos con agrado que, con la asistencia de la Oficina, la Comisión de Expertos y nuestra Comisión hayan decidido reforzar el seguimiento dado a los casos de incumplimiento grave.

Los miembros empleadores también desean formular comentarios sobre el papel de los interlocutores sociales y la participación en el sistema de control regular. En virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copias de las memorias que hayan enviado al Director General a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación resulta fundamental para garantizar la participación adecuada de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional.

Observamos que, este año, los interlocutores sociales han presentado 786 observaciones a la Comisión de Expertos, frente a las 1 276 del año pasado. De ellas, 179 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores, frente a las 221 del año pasado, y 607 por organizaciones de trabajadores, frente a las 1 055 del año pasado. Lamentamos la disminución general de las comunicaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, en particular en materia de creación de capacidades, a los interlocutores sociales que lo necesiten, a fin de que puedan formular las observaciones pertinentes a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, continuaremos nuestros esfuerzos para promover la participación activa de los interlocutores sociales, de modo que la supervisión de las normas pueda ser verdaderamente tripartita. Con este fin, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presta apoyo a las organizaciones de empleadores para que presenten información actualizada y pertinente a la Comisión de Expertos sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los convenios ratificados en sus respectivos países.

Los comentarios de las organizaciones de empleadores son especialmente importantes para determinar en qué aspectos los Gobiernos no han tenido en cuenta las necesidades y



realidades de las empresas sostenibles al aplicar los convenios ratificados, así como para formular sugerencias de mejora al respecto. Confiamos en que la Comisión de Expertos, en sus valoraciones, tenga debidamente en cuenta las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores, así como cualquier observación adicional que formulen los representantes de los empleadores en los debates de esta Comisión.

Para concluir, los miembros empleadores consideran que para que el sistema de control regular de la OIT sea eficaz, los Gobiernos han de presentar, con regularidad y dentro de los plazos establecidos, memorias que contengan información completa y pertinente. También resulta fundamental tomar nota de las observaciones adicionales de los interlocutores sociales, ya que proporcionan un contexto clave. Solo con todas estas aportaciones los órganos de control podrán examinar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

En general, lamentamos que los tres grupos de mandantes hayan reducido su participación y consideramos que existe un margen significativo de mejora en lo que respecta al cumplimiento de la obligación de presentar memorias. Con ese fin, apoyamos todos los esfuerzos encaminados a que el sistema de control realice su labor de manera más eficiente, incluidas la simplificación de la elaboración de memorias y la ampliación de las posibilidades de presentación electrónica, entre otras cosas. Somos optimistas en cuanto a que el nuevo sistema que está siendo objeto de debate, que ayer destacó la representante del Secretario General en sus comentarios y en su llamamiento entusiasta a una mayor participación, será más eficiente y eficaz.

Miembro gubernamental, Santa Lucía - Santa Lucía es uno de los pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe y me complace que estemos aquí en esta Conferencia para representarlo. Es una comparecencia que no hacíamos desde hace mucho tiempo, y estoy aquí para disculparme en nombre de mi país. Como ustedes saben, los pequeños Estados insulares en desarrollo tienen serios problemas en lo que respecta a los recursos necesarios para asistir a conferencias de este nivel. Sin embargo, Santa Lucía ha hecho el esfuerzo de participar en esta Conferencia y de dar una explicación adecuada de por qué no hemos presentado memorias a este respetado órgano de trabajadores, empleadores y Gobiernos.

Hemos estado adoptando medidas para abordar la cuestión relativa a la presentación de memorias a la OIT, y hasta ahora hemos conseguido que parte de nuestro personal reciba formación en esta materia. En los próximos meses, deberíamos estar en condiciones de presentar algunas de nuestras memorias. También estamos buscando el apoyo de la oficina subregional de la OIT en Trinidad y Tabago. Una vez reforzada su capacidad, estarán en mejores condiciones de ayudarnos.

Como ustedes saben, los pequeños Estados insulares en desarrollo, se producen lo que llamamos cambios frecuentes de gobierno y de políticas y eso también podría haber contribuido al retroceso en la presentación de memorias a la OIT. Sin embargo, este año el Gobierno ha dado prioridad a los asuntos de la OIT y por ello estamos aquí, plenamente representados por parte de empleadores, trabajadores y Gobierno.

También está previsto que esta semana ratifiquemos otros dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

El Gobierno se ha comprometido a cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias a la OIT lo antes posible. En relación con la presentación de memorias sobre los convenios ratificados en virtud del artículo 22, el Gobierno se complace en informar que se están tomando medidas para mejorar la cuestión relativa a la presentación de memorias.



En 2024-2025, funcionarios del Departamento de Trabajo participaron en el curso del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) sobre las mejores prácticas en materia de elaboración de memorias, en un esfuerzo por desarrollar la capacidad en ese ámbito específico. La intención es asignar a un funcionario la responsabilidad específica de preparar memorias para la OIT. Es importante señalar que, además, un alto funcionario del Departamento de Trabajo asistió recientemente a la academia de normas internacionales del trabajo del CIF-OIT, lo que contribuirá a reforzar la capacidad nacional para seguir el procedimiento de las normas internacionales del trabajo, incluido el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT.

El Gobierno colabora estrechamente con la oficina de la OIT para el Caribe, en particular con el especialista en normas, para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias. En relación con el artículo 19, relativo a la presentación de memorias sobre convenios no ratificados, el Gobierno informa a la OIT que está dedicado a tomar todas las medidas necesarias para presentar las memorias en virtud del artículo 19 de manera oportuna. Con respecto a la presentación de instrumentos a las autoridades competentes, el Departamento de Trabajo seguirá consultando con la oficina de la OIT para el Caribe y tomará medidas para abordar esta cuestión lo antes posible.

Miembro gubernamental, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas) - Los asuntos cubiertos por los convenios pertinentes son competencia del Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas, que también asume la responsabilidad de presentar memorias relacionadas con su aplicación, en la legislación y en la práctica. Como representante gubernamental del Reino Unido, me permito leer esta declaración en su nombre.

El Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas desea afirmar su compromiso con sus obligaciones de presentación de memorias, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno ha experimentado problemas de recursos y capacidad en el cumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias. La respuesta pendiente a los comentarios de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), se presentó a la Oficina el 13 de mayo.

El Gobierno sigue trabajando en su respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, en relación con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y la presentará lo antes posible. El Gobierno agradece la propuesta de asistencia técnica de la Oficina y la estudiará con vistas a garantizar la presentación de memorias puntuales y exhaustivas en el año en curso y en años futuros.

Miembros empleadores - No tenemos más comentarios.

Miembros trabajadores - Sabemos cuán importante es el diálogo entre los Estados Miembros y la OIT. Las obligaciones en materia de información sobre las que hemos deliberado hoy permiten a la OIT organizar ese diálogo. Al adherirse a la OIT, los Estados Miembros se han comprometido a respetar estas obligaciones.

Aunque debemos buscar formas de simplificar y apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de estas obligaciones, no pueden considerarse simplemente cargas administrativas. Son fundamentales en la medida en que estimulan el diálogo entre los Estados Miembros y la OIT y apuntalan la dinámica del diálogo social tripartito, así como la observancia y promoción de los convenios internacionales del trabajo. Por ello, los Estados Miembros deben comprometerse plenamente con estos procesos.



En este contexto, garantizar la aplicación efectiva del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), puede contribuir a un mayor cumplimiento de las obligaciones de información. Los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho podrían considerar la posibilidad de ratificar este Convenio para mejorar el cumplimiento de las obligaciones de información.

Hemos tomado nota de la información escrita facilitada y de las dificultades encontradas por algunos Estados Miembros, y nos complace señalar que estos Estados Miembros recurren generalmente a la asistencia técnica de la OIT y que esta responde sistemáticamente de manera favorable y con gran eficacia.

La Oficina de la OIT está trabajando denodadamente para ayudar a los Estados Miembros y tiene a su disposición una serie de herramientas. Algunos ejemplos son el sitio web *Managing ILS Reporting* (Gestionar la presentación de memorias sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, en inglés) y la guía en línea de prácticas establecidas en el sistema de control de la OIT. No podemos menos que animar a los Estados Miembros a que tomen nota de estas herramientas e invitar a la Oficina, así como a los expertos, a que les den la mayor visibilidad posible.

La formación de los funcionarios gubernamentales responsables de elaborar estas memorias es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de información. El CIF-OIT está demostrando que hace una labor inestimable a este respecto. Muchos Estados Miembros recurren a él con resultados satisfactorios, lo que redundará en un mejor cumplimiento de las obligaciones de elaboración de memorias. La infalible asistencia técnica proporcionada por la Oficina de la OIT y la experiencia de los numerosos especialistas en normas desplegados sobre el terreno por la OIT son todos ellos recursos para los Estados Miembros. Es esencial que la Oficina de la OIT prosiga sus esfuerzos en este sentido y refuerce los numerosos recursos ya desarrollados en el marco del programa y del presupuesto de la OIT.

El Consejo de Administración también dio los primeros pasos para reformar el modo en que los Estados Miembros cumplen sus obligaciones de notificación. Esta reforma debería facilitar su tarea sin reducir la calidad de la información transmitida a la OIT.

Lamentamos que algunos Estados Miembros parezcan pasar por alto deliberadamente sus obligaciones de presentación de memorias. La actitud hacia estos Estados Miembros debería ser más firme que hacia otros con dificultades técnicas demostradas o capacidad insuficiente. El procedimiento de llamamiento urgente es una primera respuesta, pero se aplica indistintamente a los Estados Miembros que actúan de buena o de mala fe.

En el contexto de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, aún podrían asignarse recursos adicionales a las actividades de asistencia técnica y apoyo a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones relativas a las normas y participar activamente en el diálogo tripartito de la OIT. Es importante reiterar que las dificultades que encuentran algunos Estados Miembros a la hora de presentar sus memorias no deberían disuadirles de ratificar más convenios.

Hemos tomado buena nota de los compromisos asumidos por algunos Gobiernos, y esperamos que vayan seguidos de medidas concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones. Es esencial que todos estos Gobiernos, y en particular los que no han facilitado ninguna información a nuestra Comisión, pongan fin cuanto antes a estos graves incumplimientos. El apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina seguirá siendo esencial para que los Estados Miembros puedan cumplir plenamente sus obligaciones relacionadas con las normas.



Conclusiones por la Comisión

Presidente - Como se ha anunciado, daré lectura a continuación al proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas.

La Comisión toma nota de la información oral y de las explicaciones proporcionadas durante la presente sesión por los representantes gubernamentales del *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas)* y de *Santa Lucía*, así como de la información presentada por escrito por los Gobiernos de *Angola, Antigua y Barbuda, Bahrein, Belice, las Comoras, los Emiratos Árabes Unidos, Gambia, Granada, Guinea, Israel, el Líbano, Liberia, Montenegro, la República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sudán del Sur, Timor-Leste y Viet Nam*. La Comisión celebra que, en comparación con el año anterior (8 países), este año un mayor número de países (19 países) haya presentado información por escrito a la Comisión.

La Comisión toma nota de las dificultades mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir con sus obligaciones constitucionales relativas a la presentación de memorias y a la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de las promesas contraídas por algunos Gobiernos de cumplir con estas obligaciones en un futuro próximo. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones.

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos del *Afganistán, Barbados, el Congo, Djibouti, Dominica, el Gabón, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Cook, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kirguistán, Libia, Macedonia del Norte, Nigeria, Palau, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen* no hayan intervenido ante la Comisión ni hayan facilitado información por escrito.

En lo que respecta a la no presentación de memorias durante los dos últimos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión subraya asimismo la importancia de que se respeten los plazos de presentación de dichas memorias. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Barbados, las Comoras, Djibouti, Haití, las Islas Marshall, la República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Somalia, Tonga, Vanuatu y el Yemen* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Con respecto a la no presentación de las primeras memorias durante dos o más años sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda la especial importancia que reviste la presentación de la primera memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de *Antigua y Barbuda, las Comoras, Djibouti, las Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu* presenten las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a los llamamientos urgentes, la Comisión subraya la importancia capital de enviar memorias y la información detallada solicitada en las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión subraya la



importancia de la información facilitada en las memorias enviadas por los Gobiernos sobre los convenios ratificados para permitir el control periódico por parte de la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, las Comoras, el Congo, Djibouti, Haití, las Islas Marshall, la República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide tomar nota de estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos examinará en cuanto al fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión apoyándose en la información disponible públicamente, aunque los Gobiernos mencionados no hayan presentado las memorias debidas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades a este respecto.

En lo referente a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, la Comisión de la Conferencia subraya la vital importancia de disponer de información clara y completa en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos para poder proseguir el diálogo con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *del Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, las Comoras, el Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, la República Árabe Siria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), Santa Lucía, San Marino, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y el Yemen* proporcionen la información solicitada en el futuro, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la no presentación de memorias durante los últimos cinco años sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de enviar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *de Barbados, las Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, Kirguistán, Macedonia del Norte, la República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Timor-Leste, Tuvalu y Uganda* cumplan en el futuro con su obligación de presentar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de someter los convenios, y las recomendaciones y protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de vital importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *de Bahrein, Belice, Dominica, los Emiratos Árabes Unidos, el Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Salomón, el Líbano, Liberia, Libia, la República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen* cumplan en el futuro su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.



En relación con la omisión de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de la memoria y la información proporcionadas por la Oficina, la Comisión subraya la importancia que atribuye a la obligación constitucional establecida en el artículo 23, párrafo 2 de la Constitución, de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias y de la información facilitadas a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para la evaluación de la aplicación de los convenios en la legislación nacional y en la práctica, para su participación en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión celebra que todos los Estados Miembros han indicado durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias y de la información proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto sea un signo de que se ha entablado un verdadero diálogo social tripartito en todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide mencionar en el párrafo correspondiente del Informe General esta evolución positiva y alentar a los Estados Miembros a seguir avanzando en esta dirección.

(Se adoptan las conclusiones).



III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente

Presidente - Estimados delegados, el último punto del orden del día de nuestros trabajos de esta sesión es la discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).

Invito al Sr. Frank Hagemann, Director del Departamento de Políticas Sectoriales, a presentar este informe. Señor Hagemann, tiene usted la palabra.

Representante del Secretario General, Director del Departamento de Políticas Sectoriales - Me complace presentarles el informe de la 15.ª reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente o, en resumen, el CEART, celebrada en la OIT del 11 al 13 de septiembre de 2024. Como recordarán, el CEART se creó en 1967, tras la adopción por la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de la Recomendación relativa a la condición del personal docente.

El CEART se reúne cada tres años para examinar las principales tendencias en materia de educación y enseñanza y formular las recomendaciones pertinentes. También examina las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de la Recomendación de 1966 y de la Recomendación de la UNESCO de 1997, relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior.

Cabe señalar que, para la 15.ª reunión, pusimos a prueba un enfoque híbrido menos costoso, reuniéndonos varias veces virtualmente antes de una reunión presencial abreviada en Ginebra. El informe de la 15.ª reunión se produce tras una serie de acontecimientos significativos en el ámbito de la enseñanza, desde la última reunión del CEART en 2021.

En 2022, el Secretario General de las Naciones Unidas convocó la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, que contó con un tema específico sobre la profesión docente dirigido por la OIT y la UNESCO. Como resultado de la Cumbre, el Secretario General estableció un Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente, copresidido por los ex-Presidentes de Estonia y Trinidad y Tabago, y apoyado por una Secretaría Mixta OIT/UNESCO, administrada por la OIT.

El Grupo de Alto Nivel publicó sus recomendaciones en febrero de 2024. La Recomendación núm. 53 del Grupo de Alto Nivel establece que el sistema de las Naciones Unidas debería adoptar un instrumento internacional actualizado que incluya un convenio o una revisión de los instrumentos existentes sobre la profesión docente. Dicho instrumento debería basarse en los principios establecidos en la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, en la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, y otras normas e instrumentos pertinentes. La aplicación de dicho instrumento debería supervisarse mediante un mandato reforzado para el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente o un órgano similar.

En marzo de 2024, el Consejo Ejecutivo de la UNESCO autorizó al Director General de la UNESCO a preparar un estudio preliminar sobre los aspectos técnicos y jurídicos relativos a la conveniencia de revisar ambas recomendaciones. Cualquier decisión final sobre la revisión de la Recomendación de 1996 será adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, que se reunirá en noviembre de este año.



En marzo de este año, el Consejo de Administración de la OIT decidió, en esta misma sala, proceder a una revisión de la Recomendación OIT/UNESCO de 1966 y pidió a la OIT que, junto con la Secretaría de la UNESCO, elaborara un marco de procedimiento mixto que condujera a la adopción de una recomendación revisada relativa a la condición de los docentes. Dicha Recomendación revisada prevería una participación adecuada de la OIT o, mejor dicho, el marco requeriría una participación adecuada de los mandantes de la OIT, y la propuesta se presentaría en la 355.ª reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2025. Se están discutiendo las modalidades de adopción de dicho instrumento mixto.

En estos momentos, se ha previsto convocar un grupo de expertos para redactar el instrumento revisado, que incluirá a expertos de los ministerios de Trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Se convocará una conferencia gubernamental especial, posiblemente a finales de 2027, para adoptar el instrumento. Se está debatiendo cómo garantizar una representación tripartita en esta reunión, en consonancia con los principios de gobernanza de la OIT y de la UNESCO.

El informe de la 15.ª reunión del Comité Mixto se sitúa precisamente en este contexto. El CEART examinó las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente, a la luz de una posible revisión de las Recomendaciones de 1966 y de 1997, y esbozó una serie de temas que podrían examinarse si se decidiera revisar las Recomendaciones.

Como puede verse en el informe, el CEART examinó una serie de temas no abordados en la Recomendación de 1996, entre los que figuran, en primer lugar, la tecnología, la inteligencia artificial y la enseñanza. La inteligencia artificial tendrá una enorme repercusión en la educación. Puede fomentar la colaboración, simplificar las tareas administrativas y apoyar la elaboración de nuevas herramientas pedagógicas. También puede plantear retos para la integridad académica, la igualdad, los derechos humanos y la protección de datos en el contexto de la educación. En segundo lugar, el desarrollo del liderazgo del personal docente. El liderazgo de los docentes ha surgido como un medio importante para el desarrollo profesional de los docentes. Esto incluye que los docentes asuman funciones de liderazgo en las escuelas y ocupen puestos de liderazgo dentro de la profesión. En tercer lugar, la orientación inicial, la colaboración y la tutoría. La docencia se considera una profesión colaborativa que se refuerza mediante la orientación inicial y la tutoría por parte de docentes experimentados y sistemas sólidos para la práctica reflexiva y estudiada. Estos enfoques son vitales a la hora de crear los sistemas de apoyo necesarios para hacer frente a la deserción de docentes. En cuarto lugar, la equidad, la diversidad y la inclusión. Lograr una mayor igualdad en la educación también significa promover la diversidad y la inclusión en el cuerpo docente. Esto no solo incluye abordar la igualdad de género, sino también atraer a la profesión a otros grupos marginados y vulnerables, como las personas con discapacidad y las minorías étnicas y lingüísticas. En quinto lugar, la enseñanza y los países afectados por crisis. Según la Red Interinstitucional para la Educación en Situaciones de Emergencia, entre 2015 y 2019 se produjeron más de 11 000 ataques contra escuelas en todo el mundo, que perjudicaron a más de 22 000 estudiantes y docentes en cerca de 100 países. Un 29 por ciento de la población mundial en edad escolar primaria y secundaria vivía en países afectados por crisis, lo que representa la mitad de los niños y jóvenes en edad escolar primaria y secundaria no escolarizados del mundo. Los docentes que trabajan en estas situaciones requieren una formación adecuada y un apoyo psicológico y psicosocial, y los docentes refugiados tienen necesidades específicas. El informe también contiene recomendaciones relativas a las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de las Recomendaciones de 1966 y de 1997.



En la 15.^a reunión se examinó un caso relativo a las largas jornadas de trabajo de los docentes. La próxima reunión del Comité Mixto está prevista para 2028. Es posible que tenga lugar tras la adopción de una recomendación revisada. Esta puede ser la ocasión para revisar el mandato del Comité Mixto y su contribución a la mejora de las condiciones de los docentes.

Miembros trabajadores - En el informe del CEART se reafirma claramente lo que siempre hemos sabido: los docentes son la piedra angular de una educación de calidad. Un personal docente de confianza, respetado, bien apoyado y justamente remunerado es esencial para ofrecer una educación equitativa y de gran calidad para todos. Sin embargo, los docentes y sus sindicatos llevan decenios dando la voz de alarma. El personal docente está permanentemente infravalorado, sobrecargado de trabajo y mal retribuido. La situación de los docentes continúa siendo peor que la de otras profesiones, a pesar del papel vital que desempeñan en la configuración de las sociedades. Ahora más que nunca, debemos invertir urgentemente en esta profesión y defender los derechos de los docentes.

El informe del CEART pone de relieve una grave realidad: hay un déficit mundial de 44 millones de docentes en la enseñanza primaria y secundaria y de más de 6 millones en la educación preescolar. Esta crisis amenaza tanto la calidad de la educación como el progreso social en general. Las carencias más graves se observan en África y afectan de manera desproporcionada a las comunidades más marginadas. A modo de respuesta, en febrero de 2024, el Secretario General de las Naciones Unidas convocó un Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente para encontrar soluciones. El Grupo consiguió determinar las principales causas del déficit mundial de docentes: salarios poco competitivos, malas condiciones de trabajo, deterioro de los derechos laborales, disminución de la autonomía profesional y escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Los sindicatos de todas las regiones reconocen ampliamente que los salarios más bajos son el factor más importante de la escasez de docentes. Casi la mitad de los países pagan a los docentes de primaria menos que a los profesionales de otros sectores con titulación análoga. En la educación preescolar, los salarios son aún más bajos, lo que refleja una infravaloración de larga data de esta etapa crucial del aprendizaje.

La formación profesional está igualmente desatendida, ya que menos del 17 por ciento de los docentes de formación profesional declaran tener una remuneración justa. En la enseñanza superior son frecuentes las congelaciones salariales y los recortes de prestaciones. La accesibilidad y la contratación plantean problemas en un sector ya marcado por la desigualdad y la precariedad laboral. Dentro de la profesión, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los puestos docentes de los niveles inferiores de la enseñanza e infrarrepresentadas en los niveles superiores, lo que conduce a una importante brecha salarial entre hombres y mujeres. Los recortes presupuestarios dan lugar a salarios poco competitivos y a un empeoramiento de las condiciones de trabajo que, en última instancia, merman la calidad de la enseñanza pública. El Comité Mixto subraya además en su informe que, con el tiempo, la docencia ha pasado a considerarse un trabajo de último recurso debido a una serie de consideraciones, entre ellas, los bajos salarios, que restan prestigio y atractivo a la profesión docente.

A este respecto, recordamos que en las Recomendaciones de 1966 y 1997 se establece que los sueldos deberían ser comparables a los que se pagan en otras profesiones que exijan una titulación análoga o equivalente, y deberían ser adecuados para garantizar un nivel de vida satisfactorio para los docentes y sus familias.

Aunque los salarios son fundamentales, no son la única preocupación del sector. La proliferación de contratos temporales, de corta duración y a tiempo parcial, que antes se



limitaban a la enseñanza superior, se ha extendido a la educación preescolar y la enseñanza básica. La precariedad socava el bienestar de los docentes, limita su acceso a la negociación colectiva y los priva de protección social esencial. Adicionalmente, asistimos a un detrimento de la autonomía profesional y la libertad académica, incluso en países que se consideran democráticos. Esta tendencia a menudo está vinculada con retrocesos democráticos más amplios y con el auge de ideologías autoritarias y de extrema derecha.

Observamos también el declive global de la profesión docente, tanto en cuanto al estatus como a la dignidad, debido a las dificultades para atraer y retener a docentes cualificados y a la popularidad de un discurso público que responsabiliza a los docentes de las deficiencias educativas. Como era de esperar, los docentes también se enfrentan hoy en día a una crisis de salud mental y de seguridad. El descontento en el trabajo, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés están muy extendidos. Las mujeres y los docentes marginados se ven afectados de forma desproporcionada.

En 2023, la Internacional de la Educación constató que más de un tercio de los educadores experimentan con frecuencia ansiedad, depresión o desesperanza. Son muy frecuentes la violencia y el acoso. En la educación preescolar, uno de cada tres docentes declaró haber sido agredido en el trabajo el año anterior.

Solo en el Canadá, en 2024 se registraron más de 14 000 incidentes violentos contra el personal de apoyo educativo. Varios sindicatos de la enseñanza detectan casos concretos de violencia, acoso y discriminación contra personas LGBTI+ y las personas que los apoyan en las escuelas. Estas condiciones están dando lugar a que los docentes dejen la profesión. Lo que es alarmante es que no se trata de problemas temporales, sino arraigados.

El Comité Mixto también alerta sobre las dificultades a las que se enfrentan los docentes en contextos de crisis y emergencia, destacando los riesgos que la violencia, el acoso y la intimidación plantean para su seguridad. El Comité Mixto subraya la necesidad de abordar específicamente las necesidades físicas, emocionales y psicosociales de los docentes en contextos humanitarios y de crisis. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de una remuneración equitativa y previsible.

Los miembros trabajadores recuerdan que, en contextos de crisis y emergencia, los docentes son fundamentales para preservar el derecho de los niños a la educación.

Nos hacemos eco del llamamiento del Comité Mixto para que se revisen las Recomendaciones de 1966 y 1997 incorporando las conclusiones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas de 2024, que subrayó la necesidad de prestar un apoyo específico a los docentes en situaciones de emergencia, por ejemplo, un aumento de la financiación y un sistema de nóminas sólido para garantizar una remuneración puntual y adecuada.

La introducción de las nuevas tecnologías digitales y la inteligencia artificial en la educación plantea importantes retos para los docentes, ya que algunos corren el riesgo de ser sustituidos por la tecnología y la inteligencia artificial, y la vida de otros se ve afectada negativamente por una mayor vigilancia, el aumento de la carga de trabajo o la imposibilidad de desconectar.

Como señala el Comité Mixto, una revisión de las Recomendaciones de 1966 y 1997 debe respetar la capacidad de acción y decisión, la autonomía, la elección pedagógica y las sensibilidades de los docentes a la hora de desarrollar e implantar tecnologías en las aulas, y debe situar a los docentes en el centro de la innovación y la implantación tecnológicas, reconociendo que el diálogo social es esencial en la selección, la aplicación y la supervisión de la tecnología.



Las cuestiones que acabo de destacar podrían abordarse mejor mediante consultas y negociaciones auténticas y oportunas con los docentes y sus representantes. Sin embargo, hay una clara falta de diálogo social en la elaboración de las políticas y estrategias educativas y en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes.

Según un informe de 2024 de la Internacional de la Educación presentado al CEART, alrededor del 20 por ciento de los sindicatos indican que los mecanismos de diálogo social en materia de remuneración, tiempo de trabajo y seguridad en el empleo son débiles o inexistentes. En el informe también se exponen importantes obstáculos jurídicos y prácticos para que los docentes ejerzan su libertad de expresión y de manifestación pacífica y sus derechos fundamentales de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, de negociación colectiva y de huelga. Estas son graves violaciones de los derechos fundamentales del personal docente a defender sus intereses de forma colectiva. Cada vez somos testigos de más esfuerzos por utilizar el derecho a la educación como justificación para restringir los derechos laborales. Es evidente que los docentes no pueden salvaguardar el derecho a la educación si se les niegan sus propios derechos.

En Botswana, Bermudas, el Senegal, Hungría, Zimbabwe, el Canadá, el Níger, la República de Corea y ahora la Argentina, con la reciente supresión unilateral del mecanismo nacional de negociación colectiva, los docentes y sus sindicatos han luchado y siguen luchando contra los ataques a estos derechos.

Los miembros trabajadores reafirman con determinación que un diálogo social sólido y una negociación colectiva eficaz son las únicas vías sostenibles para lograr unas condiciones de trabajo decentes.

Los miembros trabajadores acogen con agrado las recomendaciones del Comité Mixto, que abordan los salarios del profesorado en todos los niveles educativos; defienden el principio de paridad e inclusividad en la profesión docente; abogan por una protección social adecuada del personal docente; piden que se apliquen medidas urgentes para garantizar la seguridad en las escuelas y universidades, especialmente en situaciones de emergencia; y promueven el reconocimiento público de la profesión docente. En particular, muchas de esas recomendaciones fomentan la humanidad, la dignidad, la calidad, la sostenibilidad, la equidad, la diversidad y la inclusividad en esta profesión.

Como sugiere el Comité Mixto, toda revisión de las Recomendaciones de 1966 y 1997 debe incorporar las claras Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la profesión docente.

La nueva norma debe elevar las aspiraciones a escala mundial relativas a la profesión docente. Concretamente, la recomendación revisada debe combatir las desigualdades en la fuerza de trabajo, articular un enfoque interseccional de la discriminación y destacar la importancia de un entorno de trabajo inclusivo, seguro y no discriminatorio para todos los docentes. Asimismo, debe admitir los retos que plantean la crisis climática y la transformación digital para las condiciones de trabajo, la autonomía profesional, y la capacidad de acción y decisión de los docentes. En tercer lugar, esta ha de reconocer el papel crucial y los derechos de los docentes de la educación preescolar.

Los miembros trabajadores están dispuestos a apoyar el proceso de revisión y a garantizar que las voces de los docentes sean escuchadas, respetadas y plasmadas, colaborando con los Gobiernos y los empleadores como asociados en pie de igualdad, tal y como es costumbre en esta institución.



El estatus y el futuro de la profesión docente y, de hecho, los propios derechos a la educación se encuentran en una encrucijada. Para hacer frente al déficit mundial de docentes, debemos reforzar los mecanismos mundiales dirigidos a que los Gobiernos concedan prioridad a la protección de los derechos de estos y que eleven su estatus.

La rápida evolución del mundo del trabajo, así como las demandas globales de justicia social, solo pueden satisfacerse mediante sistemas educativos en los que los docentes y trabajadores de la educación cuenten con una formación, una retribución y un respaldo adecuados.

Miembros empleadores - Quiero comenzar estos comentarios destacando que los docentes y los sistemas educativos han sido, y continúan siendo, fundamentales, no solo para la educación de los estudiantes, sino también para la creación de sociedades más inclusivas y resilientes. Para aprovechar esta relevancia, es necesario que los sistemas educativos se adapten a las nuevas realidades en el mundo del trabajo, y mantengan la profesionalidad, el estatus y la dignidad de los docentes. Esto debe hacerse combinando los avances tecnológicos, el apoyo a los docentes en contextos de crisis, y la promoción de la justicia social a través de la enseñanza. Los empleadores estamos convencidos de la relevancia de esta agenda, y en especial, del vínculo entre la innovación y el empoderamiento de los docentes como elementos que pueden reforzarse mutuamente. La educación es una herramienta crucial para responder a las demandas actuales y futuras del mundo laboral, lo cual es una condición necesaria para la transición y la readaptación profesional de las personas, para que puedan acceder a competencias relevantes y actualizadas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, contribuyendo así a la sostenibilidad del entramado productivo. En particular, el Grupo de los Empleadores agradece el informe del Comité Mixto de expertos, así como las palabras del Director del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT.

Destacamos la pertinencia de las recomendaciones del Comité Mixto dirigidas a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, recordando que, por su naturaleza, deben ser interpretadas como jurídicamente no vinculantes. Con respecto a las principales tendencias en la educación y enseñanza y las perspectivas de las organizaciones internacionales, tomamos nota de las opiniones recabadas en el informe y, en particular, compartimos la preocupación por la escasez de docentes, la salida del sector de personal calificado y el reto que representa atraer a nuevos talentos a la comunidad docente, así como la falta de diversidad dentro de la profesión y sus causas. También nos preocupa la crisis de salud y seguridad a la que se enfrenta la profesión docente, la falta de diálogo social y la erosión de la confianza en la profesión docente. Las percepciones sobre los desafíos y las oportunidades que plantean las nuevas tecnologías y sobre el impacto de la digitalización en la educación, indicadas en los párrafos 15 y 26, son particularmente relevantes. Consideramos necesario tenerlas en cuenta en el análisis del uso de la inteligencia artificial y acogemos con agrado estas observaciones. En cuanto a las tendencias observadas en la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997 y la situación del personal docente, queremos destacar las recomendaciones del Comité Mixto para impulsar la tecnología educativa centrada en las personas. Destacamos especialmente el impacto emocional y social de la tecnología en los docentes y estudiantes. Los empleadores comulgamos con la visión de que la tecnología, incluida la inteligencia artificial, debe diseñarse e implementarse para empoderar al profesorado, en lugar de reemplazarlo. Los sistemas educativos deben aprovechar las herramientas tecnológicas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Respaldamos los esfuerzos para integrar los marcos de competencias de la inteligencia artificial en la formación y el desarrollo profesional. Esto coincide con nuestra opinión de que el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias transversales son cruciales para adaptarse a las



cambiantes demandas del mercado laboral. En relación con esto, destacamos los beneficios de la transición del aprendizaje teórico a modelos de aprendizaje más interactivos a través de la tecnología. Necesitamos entornos de aprendizaje más modernos que sean dinámicos e inclusivos, que promuevan tanto el desarrollo de competencias emocionales, como el desarrollo del conocimiento cognitivo de los alumnos. El uso eficaz de la tecnología puede promover entornos más participativos y preparar mejor a los estudiantes para las tareas colaborativas y de resolución de problemas que exige el mundo del trabajo. Coincidimos en que la inteligencia artificial puede mejorar los ecosistemas educativos al permitir un aprendizaje más personalizado, reduciendo al mismo tiempo la carga administrativa del profesorado. En nuestra opinión, la tecnología no debe verse como un fin en sí mismo, sino que su diseño y su uso deben guiarse por los objetivos específicos establecidos por los educadores, en diálogo con las partes interesadas. Acogemos con agrado las recomendaciones de los párrafos 56 y 57.

En relación con el punto 57, j) reiteramos la importancia de priorizar las consideraciones éticas de la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales en la educación. Sin embargo, creemos que esto no debe eclipsar el valor de estas innovaciones. Es importante adoptar un enfoque equilibrado que aborde los riesgos éticos y que permita, al mismo tiempo, que la tecnología contribuya significativamente a mejorar los resultados educativos y el apoyo a los docentes, y a lograr unos sistemas educativos más ágiles y preparados para el futuro. En lo que respecta al liderazgo, el estatus y la dignidad de la profesión docente, y el vínculo entre la enseñanza y la justicia social, observamos con preocupación la persistente escasez de personal docente y las consecuencias que eso tiene en la calidad de la educación y el progreso de las comunidades. Creemos que es de máxima importancia brindar información inicial y continua de calidad a los educadores. Esto es esencial para dotarlos de las habilidades y competencias necesarias para abordar los rápidos cambios tecnológicos, ambientales y sociales, y para que tengan la capacidad necesaria para desempeñar roles de liderazgo. Vemos con buenos ojos la revisión de los resultados de la formación y los métodos de evaluación formativa para garantizar su pertinencia y eficacia. Tomamos nota y apoyamos el desarrollo de programas de capacitación mencionados en el párrafo 89, b), que ayudan a los educadores a adquirir tanto las habilidades necesarias como las estrategias para promover la justicia social entre los estudiantes. Los empleadores también tomamos nota de la colaboración recomendada entre los Gobiernos y las instituciones de formación docente para planificar la formación docente en función de las necesidades previstas, a fin de encarar la escasez de docentes de conformidad con el párrafo 89, c), lo que puede ayudar a crear condiciones más atractivas para la contratación y la retención del profesorado.

Queremos expresar nuestra preocupación por la variedad de riesgos para el bienestar físico de los educadores. La violencia en el mundo del trabajo es un asunto grave para la sociedad en su conjunto, no solo porque representa una cuestión moral, sino también una cuestión de seguridad, estabilidad, salud pública y derechos humanos. También es un grave problema laboral, porque afecta a las relaciones laborales y a la salud, la productividad y el compromiso de los trabajadores. Combatir la violencia en el lugar de trabajo exige un enfoque integrado que requiere responsabilidades conjuntas, de tal modo que todos los actores intervengan para prevenir y mitigar los actos de violencia en el lugar de trabajo. En los contextos afectados por crisis derivadas de conflictos violentos, desastres naturales y pandemias, coincidimos en que es preciso contar con políticas que respondan al contexto específico y que brinden la seguridad adecuada a los docentes que trabajan en estas situaciones de crisis. Nos preocupan las pruebas que indican que, en situaciones de crisis, las Recomendaciones actuales de 1966 y 1997 tienen una aplicación limitada y a menudo se ignoran.



Por último, con respecto al vínculo entre los docentes y la sociedad, los empleadores destacamos la importancia de su papel en la sociedad y reconocemos la diversidad de contextos docentes a nivel mundial. Considerando esa diversidad, entendemos que es necesario apoyar la creación de entornos favorables y de medidas de apoyo para educadores y docentes, que incluyan la conciliación de la vida laboral y familiar, servicios de salud y una remuneración equitativa. En conclusión, confiamos en que el Comité Mixto siga trabajando para promover la mejora de las condiciones laborales del profesorado en todo el mundo, en diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Miembro trabajador, Noruega - Hablo en nombre del grupo de los trabajadores nórdicos. Valoramos enormemente el informe, que proporciona una visión global completa de los retos mundiales a los que se enfrenta el sector de la educación, retos que también se observan en la región nórdica. Es bien sabido que estamos atravesando una crisis en la contratación de docentes, lo cual empeora las condiciones de trabajo y la falta de reconocimiento de la profesión docente y de apoyo a la misma. Quisiera subrayar tres puntos clave.

En primer lugar, la escasez mundial de personal docente exige respuestas de política firmes. El informe hace referencia a la escasez de personal docente en casi todos los niveles de la educación. Esta crisis no solo es causada por la falta de personas cualificadas, sino por un compromiso político y financiero insuficiente para garantizar condiciones de trabajo decentes y oportunidades de desarrollo profesional. El informe pone de relieve la necesidad apremiante de mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, su situación profesional y su salario, necesidad de la que somos plenamente conscientes. Existe un amplio acuerdo acerca de que invertir en la educación aporta beneficios personales, sociales y económicos, pero ningún sistema educativo puede tener éxito si no cuenta, en esencia, con docentes cualificados.

En mi propio país, Noruega, aproximadamente el 20 por ciento de los docentes no tienen conocimientos pedagógicos reconocidos exigidos para conseguir la plena certificación. En la educación preescolar, la escasez de docentes cualificados ha llegado a un límite. La contratación en la profesión nunca ha alcanzado unos niveles tan bajos.

El segundo punto clave, la violencia y el acoso contra los docentes, requiere medidas urgentes. Los docentes están cada vez más expuestos a la violencia y el acoso. Esta tendencia no solo se observa a nivel mundial, sino también en los países nórdicos, donde las denuncias de incidentes de violencia contra los docentes han aumentado considerablemente en los últimos años. Un entorno de trabajo inseguro socava el bienestar del personal docente, debilita la contratación y da lugar a que los docentes dejen la profesión. Apoyamos la recomendación del informe para fortalecer la seguridad y la salud. Nadie debería poner en peligro su seguridad o su salud para realizar su trabajo.

El tercer punto clave, la autonomía y la libertad de expresión del personal docente deben protegerse. Los docentes deben tener libertad profesional para ejercer su criterio pedagógico. Ha habido informes que advierten acerca de la desprofesionalización, y el debilitamiento del papel de los docentes al fomentar el pensamiento crítico trasciende el lugar de trabajo. Se refiere al fundamento mismo de la democracia.

La libertad de expresión y la libertad académica deben extenderse a todos los docentes. Estos desempeñan un papel primordial al preparar a los jóvenes para la participación democrática, la tolerancia y el pensamiento crítico. Esta situación debilita la contribución de la escuela a una sociedad abierta y democrática. La protección de la autonomía de los docentes es, en definitiva, un imperativo democrático. Como conclusión, uno de los aspectos más importantes del informe es la recomendación de revisar las Recomendaciones de 1966 y 1997.



Apoyamos firmemente esta iniciativa y destacamos la importancia de garantizar que cualquier revisión garantice un salario decente y condiciones de trabajo seguras a todos los niveles, proteja la libertad de expresión, la libertad académica y el diálogo social, y promueva los valores fundamentales de la dignidad humana, la sostenibilidad, la calidad, la igualdad y la inclusión.

Por último, el grupo nórdico quisiera subrayar que los retos a los que se enfrenta actualmente el sector de la educación tienen una dimensión de género clara. En todo el mundo, las mujeres predominan en la educación preescolar y la educación primaria, donde los niveles de remuneración y de reconocimiento son más bajos.

Miembro trabajadora, Nueva Zelanda - Me gustaría presentarme en *te reo maorí*, como es habitual en Nueva Zelanda, en reconocimiento a la enorme contribución que este idioma ha hecho a nuestra educación, cultura y costumbres en Nueva Zelanda.

Tēnā koutou katoa, Nō Ingarangi rāua ko Kōtirana ōku tīpuna, Engari I tipu ake au ki Tāmaki Makaurau, Kei Porirua au e noho ana, He secretary au I te Kauae Kaimahi, Ko Peter Bridges rāua ko Judith Ansell ōku matua, Ko Melissa taku ingoa, Nō reira, tēnā koutou tēnā koutou tēnā koutou katoa. [Español: Hola a todos, mis antepasados eran ingleses y escoceses, pero crecí en Auckland, vivo en Porirua y soy secretaria del *Te Kauae Kaimahi*. Mis padres son Peter Bridges y Judith Ansell. Me llamo Melissa, así que ¡hola a todos!].

Soy la secretaria del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda - *Te Kauae Kaimahi*. Es un honor estar aquí hoy para dirigirme a esta Comisión en nombre de los trabajadores de Nueva Zelanda y, en particular, de dos de nuestros sindicatos afiliados: el Instituto de Educación de Nueva Zelanda y la Asociación de Docentes de Postprimaria.

Nueva Zelanda se enorgullece de su historia en materia de educación pública. Lamentablemente, me veo en la obligación de compartir con ustedes una serie de acontecimientos preocupantes que amenazan la solidez de nuestro sistema educativo, y que constituyen un ejemplo claro de intento deliberado de socavar las condiciones laborales de los docentes.

La Ley de Educación y Formación de 2024 introdujo la posibilidad de crear escuelas concertadas en Nueva Zelanda, lo que ha permitido convertir escuelas públicas en instituciones privadas financiadas con fondos públicos.

Las disposiciones de esa Ley socavan significativamente los derechos de los trabajadores de la educación, en particular las disposiciones que eliminan la cobertura de los convenios colectivos para los empleados de las escuelas públicas que se convierten en escuelas concertadas, privando así a estos trabajadores de sus derechos por despido y obligándolos a aceptar contratos individuales con el nuevo titular de la escuela. Esto erosiona la protección que antes se ofrecía a estos trabajadores y los coloca en una situación laboral precaria. Sin duda, esto agravará aún más las preocupaciones mencionadas anteriormente en torno a la retención de docentes.

Además, y lo que es peor, la Ley restringió la posibilidad de que los sindicatos que representan a los empleados de las escuelas concertadas inicien negociaciones colectivas con más de un empleador de escuelas concertadas. Esta disposición limita gravemente la libertad sindical y la capacidad de participar en negociaciones colectivas. Es importante señalar que la negociación colectiva con varios empleadores es lo más parecido que tenemos en Nueva Zelanda a cualquier forma de negociación sectorial.



La inclusión de estas disposiciones en la Ley de Educación y Formación es un intento deliberado de restringir los derechos de negociación colectiva de los empleados de las escuelas concertadas. Las excepciones sectoriales a los derechos de los trabajadores, como esta, sientan un peligroso precedente que puede conducir a un mayor debilitamiento de esos derechos en otros sectores si así lo considera conveniente el gobierno de turno. Esta legislación hace que Nueva Zelanda incumpla sus obligaciones con la OIT, al restringir significativamente la capacidad de las partes para negociar libremente.

Nueva Zelanda ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y, por lo tanto, está vinculada por el mismo. Este Convenio obliga a Nueva Zelanda a promover la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a regular las condiciones de empleo mediante convenios colectivos.

Además, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 obliga a Nueva Zelanda a respetar, promover y hacer efectivos los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales de la OIT (incluido el Convenio núm. 98).

Hasta ahora, el impacto de estas disposiciones ha sido reducido, en gran parte debido a que se trata de una política impopular. Desde que se aprobó la Ley, solo se han abierto unas pocas escuelas concertadas, a las que asisten poco más de 200 alumnos. Sin embargo, sigue existiendo la posibilidad de que el impacto sea mayor. Todo este proceso ha erosionado los derechos de los trabajadores de la educación, con un costo sustancial para el contribuyente. En las escuelas concertadas, la financiación por alumno es de 46 500 dólares neozelandeses, frente a los 9 000 dólares neozelandeses de las escuelas públicas. El salario medio en el organismo de escuelas concertadas es de 144 720 dólares neozelandeses, lo que la convierte en el cuarto organismo gubernamental con el salario medio más alto.

Las escuelas concertadas ya se habían puesto a prueba en Nueva Zelanda, donde resultaron muy impopulares y completamente innecesarias, por lo que fracasaron y se eliminaron acertadamente. Esperamos que el experimento actual, impulsado por la ideología y no por la evidencia, tenga un destino similar.

Miembro trabajador, Argentina - El informe del CEART ha dejado claro que el respeto de los derechos fundamentales de los docentes, incluido el derecho de huelga, es una condición indispensable para una educación de calidad. El informe subraya que en muchos países los derechos de los docentes son vulnerados de manera sistemática. Se los priva del mecanismo de diálogo social, se desconoce su derecho a la protesta y se erosiona su libertad académica. Estos principios contenidos en las Recomendaciones de 1966 y 1997 son fundamentales para garantizar condiciones dignas de trabajo y una educación inclusiva, equitativa y transformadora. No son solo aspiraciones ideales, son compromisos asumidos por los Estados ante la comunidad internacional. Lamentablemente, en mi país hay una ofensiva contra los trabajadores y las trabajadoras en el marco de un ajuste que ha conducido a miles de despidos y del intento de dismantelar un marco normativo laboral mediante decretos de necesidad y urgencia. Dicho esto, aunque algunos de esos decretos en cuestión ya fueron declarados inconstitucionales por la justicia, a raíz de presentaciones que hicimos las centrales sindicales —la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y la Confederación General del Trabajo (CGT)— el Poder Ejecutivo ha vuelto a la carga con un nuevo decreto que prohíbe el ejercicio del derecho de huelga, ignorando su estatus constitucional y los convenios internacionales ratificados por el país. Sin embargo, a pesar de los fallos de la justicia, el



Gobierno sigue insistiendo. Mientras tanto, las manifestaciones (y quiero denunciarlo acá) son fuertemente reprimidas por las fuerzas de seguridad en el marco de una política general de criminalización de la protesta social. La brutal represión de los jubilados todos los miércoles en los que se movilizan, contando también con la presencia de docentes, da cuenta de ello. El objetivo es claro: disciplinar y acallar toda forma de resistencia. Quisiera agregar, además, que otro decreto reciente ataca directamente la negociación colectiva. Sustrae al Estado nacional su responsabilidad en la paritaria nacional docente, transfiriéndola al Consejo Federal de Educación y a las entidades gremiales docentes, mientras la Secretaría de Educación se reserva el poder de refrendar o rechazar dichos acuerdos por razones presupuestarias. Esta maniobra, lejos de ser un mero trámite administrativo, representa un ataque frontal al derecho a la negociación colectiva consagrado en el Convenio núm. 98, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT y en la propia Ley de Educación Nacional. La formación docente; el acceso a la tecnología; el acceso y la protección de datos; el uso de la inteligencia artificial; la valoración de la profesión docente y el establecimiento de unos salarios dignos son fundamentales para una educación inclusiva y de calidad. Esto solo se logra con diálogo social.

La Recomendación de 1966, la Recomendación de 1997 y las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas no son textos lejanos o abstractos, sino una hoja de ruta para garantizar un sistema educativo justo, inclusivo y respetuoso de los derechos, que debe reconocer el derecho a huelga de los docentes y de los trabajadores en general. No cumplir con las recomendaciones antes mencionadas vulnera, en esencia, el diálogo social y, en consecuencia, la democracia.

La justicia social no es una aberración, como lo sostiene el actual Gobierno argentino, sino condición *sine qua non*, junto a la educación, la paz, la libertad y la democracia, para construir un mundo digno para todos y para todas.

Miembro trabajador, Botswana - A los sindicatos del sector docente de Botswana nos complace haber sido invitados a intervenir tras el discurso del presidente de la Internacional de la Educación sobre la situación de la educación. Nuestra intervención se centra en la importancia y los aspectos fundamentales de la situación de la educación en Botswana.

Como sindicatos del sector docente de Botswana, consideramos que la educación es un derecho fundamental y la única herramienta que puede transformar la vida económica de los niños procedentes de comunidades desfavorecidas.

Por ello, creemos que la educación debe ser accesible y que todos los países del mundo deben trabajar sin descanso para garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, origen o circunstancia, tengan acceso a una educación básica de calidad.

Somos firmes defensores de una educación básica ininterrumpida de diez años. Sin embargo, nos preocupa mucho que, desde hace tres años, el Gobierno de Botswana hable de concesiones educativas, un sistema por el que el Gobierno intenta externalizar la gestión, el funcionamiento y la financiación de la educación pública en favor de agentes privados.

No cabe duda de que esto equivaldría a privatizar la educación, lo que tendría como consecuencia que la educación en Botswana se encareciera y se convirtiera en un privilegio de los niños del sector económicamente acomodado de la sociedad. Esto, obviamente, iría en contra del principio de la UNESCO del derecho a la educación para todos y del acceso a una educación básica ininterrumpida de diez años para todos.



Es probable que esta privatización de la educación pública que se esconde bajo una sofisticada expresión, «concesión educativa», afecte negativamente a la libertad sindical de los trabajadores del sector de la educación y a su derecho a la negociación colectiva.

La legislación de Botswana no protege ni salvaguarda adecuadamente el derecho de los trabajadores del sector privado a sindicarse y a negociar colectivamente sin ser objeto de intimidación. Por lo tanto, cualquier medida encaminada a privatizar la educación pública anulará la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector de la educación en Botswana. La dificultad para sindicarse en el sector de la educación privada en Botswana se ve agravada por la prevalencia de los contratos de trabajo precarios. Prueba de ello es la tasa de sindicación sumamente baja entre los trabajadores docentes del sector privado en el país.

Tememos que esta medida del Gobierno menoscabe la capacidad de la mayoría de los trabajadores del sector de la educación de Botswana para negociar y concluir efectivamente convenios colectivos de forma efectiva.

Presidente - Quisiera llamar a su atención el hecho de que el Gobierno de la Argentina ha solicitado el derecho de réplica en relación con la intervención del miembro trabajador de la Argentina. Concederé este derecho al final de esta discusión, cuando se haya completado la lista de oradores para este punto del orden del día.

Miembro trabajador, Uruguay - Hemos analizado con interés el informe del Comité Mixto, particularmente por las expectativas que han generado en algunos países las 59 recomendaciones del Grupo de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la profesión docente. Abordaremos aquí dos de los temas contenidos en el informe, a saber, la enseñanza y la justicia social, y el liderazgo, el estatus y la dignidad de la profesión docente, situando dicho análisis en el contexto de la región de América Latina.

En primer lugar, en la OIT es importante comenzar hablando de la justicia social, y de la importancia de los aportes que la enseñanza puede realizar para alcanzarla, reconociendo la naturaleza multidimensional de la justicia social en la educación. Como trabajadores entendemos que cualquier consideración que hagamos al respecto solo adquiere sentido si tenemos en cuenta nuestra realidad material concreta. América Latina es la región más desigual del planeta, donde la concentración de la riqueza tiene una contracara deshumanizante: la condena a la pobreza y a la marginación de importantes sectores sociales, lo cual afecta gravemente a la infancia, a la cual se priva de derechos tan básicos como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación, entre otros. Por otro lado, predomina en la región la adopción de políticas fiscales restrictivas, llamadas eufemísticamente «de austeridad fiscal», que son promovidas por organismos multilaterales de crédito, donde los Gobiernos recortan recursos o no invierten lo necesario en el fortalecimiento de sistemas educativos públicos que garanticen el derecho humano a la educación; este hecho se ve agravado por la presencia de un fuerte proceso de mercantilización y privatización de la educación, caracterizado por el lucro, que representa un problema para los fondos públicos. Este marco genera una situación estructural crítica, que aleja a América Latina del logro de ese recomendado 6 por ciento del producto interno bruto como mínimo destinado a la educación pública. A esto debemos agregar la proliferación de políticas educativas definidas y promovidas por actores e instituciones externos a la región, que imponen un colonialismo pedagógico que bloquea cualquier perspectiva de formación interior y crítica de las futuras generaciones que tenga como eje central la democratización del conocimiento, lo cual repercute en el desarrollo cultural, científico, democrático y de avance en términos de justicia social para nuestros pueblos, y no solamente en el plano económico.



En segundo lugar, la promoción del trabajo decente en el sector educativo nos lleva a analizar dos dimensiones de un mismo tema, a saber, el desarrollo profesional docente y las condiciones de trabajo. Partiendo de esto, podemos determinar cómo ambas están impactando hoy en la crítica situación de falta de docentes a nivel planetario. En América Latina hacen falta unos 13,5 millones de docentes para cubrir las necesidades de los sistemas educativos a nivel primario y secundario; se combinan tanto la dificultad para atraer a nuevas generaciones como la dificultad para retener a docentes en el ejercicio de la profesión. Múltiples son los factores que están detrás de esta realidad, y sus principales elementos están contenidos en el informe que hoy analizamos, si bien existen otros sobre los cuales también se debe dar cuenta. Hoy nos interesa resaltar el desprestigio social de la profesión docente, mediante la proliferación de un discurso que lo responsabiliza de los malos resultados, y también las malas condiciones de trabajo y de desarrollo profesional docente. Cabe señalar en particular la fuerte burocratización de la actividad; las restricciones a la libertad de cátedra y el sometimiento a procesos de estandarización que despojan al docente de su saber técnico pedagógico, sometiéndolo incluso a procesos de control y evaluaciones punitivas; los bajos salarios y la precariedad laboral; la exclusión de los docentes de la formulación de las políticas educativas públicas, siendo sustituidos por actores externos que se autoproclaman únicos expertos, que deben definir la política educativa que los docentes deben aplicar; y los nuevos desafíos a los cuales nos somete, por ejemplo, la inteligencia artificial, cuya aplicación masiva sin un debate ético y político previo parece más bien una amenaza que una oportunidad. Esta situación es el resultado de la aplicación, durante años, de decisiones políticas que nos han conducido hasta aquí. A esto se suma que, en nuestra región, las organizaciones sindicales de docentes, que son la última barrera a la que se enfrentan quienes promueven los procesos de privatización y mercantilización de la educación, así como el retiro de su obligación de garantizar el derecho humano a la educación, son objeto de ataques sistemáticos por parte de los Gobiernos, los grupos financieros, los grupos confesionales, las corporaciones tecnológicas y los grupos empresariales, y los propietarios de medios de comunicación.

Por ello, y compartiendo la preocupación expresada en el informe acerca de la inadecuación de los salarios y otras prestaciones, las malas condiciones de trabajo, las limitaciones a la libertad sindical y académica, y el declive de la inversión pública, será necesario promover el diálogo social, la libertad sindical y de representación, el derecho a la negociación colectiva y la seguridad del empleo, puesto que desempeñan un importante papel en el mantenimiento de la dignidad profesional docente. Urge revisar las Recomendaciones de 1966 y 1997 a la luz de las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas.

Observadora, Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) - Nuestra labor se centra en la lucha por la dignidad docente, y en hacer frente a los desafíos y oportunidades que se plantean para la educación en América Latina. Reciban ustedes un saludo de parte de los trabajadores y las trabajadoras de la educación y del pueblo de América Latina. Reconociendo la labor que realizan en defensa de los derechos del pueblo trabajador en todo el mundo, quiero aprovechar estos minutos para denunciar la constante y sistemática persecución por los Gobiernos en América Latina de las organizaciones sindicales del sector de la educación, lo cual indica el desconocimiento de la organización sindical, cuya razón de ser es precisamente la defensa de los derechos laborales de los latinoamericanos en general.

Según el informe del Comité Mixto, la profesión docente es clave para el desarrollo social. Sin embargo, enfrenta desafíos como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y las condiciones precarias, lo cual afecta el bienestar y la motivación. El informe del Comité Mixto subraya la necesidad de políticas que reconozcan a los docentes como actores fundamentales



para transformar la educación y la sociedad. La incorporación de la tecnología en la educación debe contar con la participación de los docentes y en su diseño en su implementación.

La IEAL ha recalcado la necesidad de participación de los docentes en la inteligencia artificial. El mismo informe del Comité Mixto, al igual que las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas, reafirman que el fortalecimiento de la profesión docente en términos de condiciones laborales, bienestar emocional y desarrollo profesional solo es posible si se garantiza un entorno institucional que respete y promueva la participación del magisterio en la formulación de políticas educativas. Se requieren tres pilares fundamentales, a saber, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, y en ese marco quiero destacar los siguientes casos:

- Guatemala: según las últimas denuncias del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), el Gobierno guatemalteco ha emprendido una campaña de criminalización y judicialización contra los dirigentes sindicales, incluida la judicialización del pacto colectivo vigente y discursos políticos que ponen en peligro la integridad física y moral de los dirigentes sindicales.
- Argentina: la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) ha denunciado ante la OIT (caso núm. 3485) una serie de medidas regresivas impulsadas por el Gobierno que vulneran gravemente la libertad sindical.
- Ecuador: la Unión Nacional de Educadores (UNE) continúa enfrentada a una grave violación de la libertad sindical tras su disolución administrativa en 2016.
- El Salvador: los trabajadores y las trabajadoras han denunciado un grave deterioro de los derechos humanos y sindicales en el sector educativo, por lo que solicitamos a la OIT que investigue y vigile las violaciones de derechos laborales en América Latina, y tome medidas para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
- Se recomienda al Estado del Ecuador que restituya la personería jurídica a la Unión Nacional de Trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras de la educación de América Latina exigimos que la OIT haga respetar nuestros derechos y promueva la justicia social en la región para que esa educación que impartimos y esos derechos que exigimos sean de verdad dados con dignidad a todos los pueblos de América Latina.

Miembros empleadores - Desde el sector empleador, reiteramos la importancia fundamental que damos a la educación y al personal docente, no solo para la educación continua de los estudiantes, sino para la sostenibilidad de las comunidades y las economías locales y mundiales. Hemos oído a la sala reflexionar sobre los desafíos que enfrenta la profesión docente, en especial la creciente escasez de docentes y la dificultad para atraer y retener talentos. Coincidimos en que es primordial trabajar en las causas que se encuentran en la raíz de estos problemas. Desde nuestra perspectiva, es crucial trabajar en los siguientes aspectos: existe un enorme potencial en la tecnología y la inteligencia artificial para empoderar a los docentes, no para reemplazarlos; es vital que los sistemas educativos aprovechen estas herramientas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo el desarrollo de competencias pedagógicas y técnicas en los docentes, lo que incluye la integración de marcos de competencias de inteligencia artificial en su formación continua. Abogamos por un despliegue ético y equilibrado de la inteligencia artificial que aborde los riesgos sin eclipsar el valor de estas innovaciones. Es imprescindible invertir en la formación inicial y continua de calidad para los educadores, dotándolos de las habilidades y competencias necesarias para abordar los cambios tecnológicos



y sociales y para que puedan asumir roles de liderazgo. Creemos que las políticas deben fortalecer la profesionalidad, la autonomía y la dignidad de los docentes. Es necesario, a su vez, fortalecer el diálogo social para generar políticas específicas que garanticen la seguridad y el apoyo a los docentes que trabajan en situaciones de crisis, ya que las recomendaciones actuales tienen una aplicación limitada en estos entornos. Más que nunca, es relevante el desarrollo de programas de capacitación que ayuden a los educadores a adquirir las habilidades y estrategias para promover la justicia social entre los estudiantes, incluido el compromiso con los valores democráticos que son la base del progreso, la resiliencia y la paz social. Reafirmamos la necesidad de una consulta temprana y adecuada con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para asegurar que la educación se mantenga a la altura de la evolución productiva y para abordar la innovación curricular y pedagógica. Debemos promover la interacción a través de ecosistemas que vinculen el mundo de la educación con el mundo del trabajo. Los empleadores estamos especialmente comprometidos con la agenda vinculada con la innovación y con la vinculación de la innovación con el empoderamiento de los docentes. La educación es una herramienta crucial para abordar las demandas actuales y futuras del mundo laboral, y para la transición y readaptación profesional de las personas, habilitándolas para acceder a competencias relevantes y actualizadas. Destacamos los debates que han tenido lugar y reafirmamos que la educación es la piedra angular del desarrollo, con el potencial de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de nuestras naciones. Confiamos en que el Comité Mixto siga trabajando para promover la mejora de las condiciones laborales del profesorado en todo el mundo.

Miembros trabajadores - Gracias a todos los oradores que han tomado la palabra por sus valiosas aportaciones y puntos de vista. Es evidente que nuestros sistemas educativos han de transformarse considerablemente para dotar a los estudiantes de las habilidades y capacidades que necesitan a fin de prosperar en un mundo que cambia rápidamente. Deben estar preparados para encabezar la próxima fase de la revolución digital, afrontar las consecuencias de la crisis climática y salvaguardar el futuro de nuestras democracias.

Esta transformación solo será posible a través de un auténtico diálogo social y político entre los Gobiernos y los sindicatos de la educación. También requiere una inversión audaz tanto en personal docente como en sistemas públicos de educación. Esto significa respetar plenamente los derechos laborales de los docentes —incluido el derecho de huelga— y garantizar que sus voces y sus conocimientos tengan peso en la política educativa.

Además, es esencial invertir en la docencia como profesión, garantizando las condiciones materiales de los docentes y la oferta de un desarrollo profesional continuo.

Pedimos a los Gobiernos que, en consulta con los interlocutores sociales y, en particular, con los sindicatos del personal docente:

- entablen un diálogo social con las autoridades educativas a todos los niveles, en particular para defender la financiación de la educación pública, porque creemos que esta es un bien público que debe ser respaldado por el Estado;
- mejoren la situación de la profesión docente y hagan atractivas la enseñanza y el aprendizaje;
- refuercen la autonomía profesional de docentes y profesores universitarios y, por último,
- enfoquen la educación en el desarrollo integral de la persona e infundan aptitudes vitales en torno a los principios de inclusión, democracia, ciudadanía, pensamiento crítico, colaboración y respeto.



Solo un personal docente bien formado y retribuido, que goce de apoyo y respeto, puede llevar a cabo esta transformación en cada aula, para cada alumno.

Presidente - Vamos a pasar ahora a la réplica solicitada por el Gobierno de la Argentina en relación con la intervención del representante de los trabajadores de la Argentina.

Concedo ahora la palabra a Su Excelencia el Embajador de la Argentina para que ejerza su derecho de réplica. Esta debe ser breve, no sobrepasar los dos minutos y hacer uso del lenguaje parlamentario.

Miembro gubernamental, Argentina - Hay aquí una evidente diferencia entre la percepción de algunos y la realidad actual de la República Argentina, según lo relatado. El actual Gobierno ha logrado reducir la pobreza en más de 20 puntos porcentuales; ha aumentado los planes sociales sustantivamente. Por ejemplo, la asignación universal por hijo creció en términos reales casi un 400 por ciento. La prestación alimentaria casi un 140 por ciento. Al asumir sus funciones el Gobierno, el país contaba con un 70 por ciento de niños de tercer grado que no podía resolver los problemas de matemáticas básicas, y la mitad no comprendía lo que leían. Ante esta situación escuchamos atentamente un silencio rotundo durante muchos años. Hemos escuchado discursos remasterizados, de color sepia y raídos, que, como un reflejo metonímico, pretenden exhibir un emblema de la justicia social como sinónimo de desarrollo social. Nos pesa decir que sobre la base de esta supuesta pretensión loable se edificó y multiplicó la decadencia argentina.

El Gobierno argentino no está dispuesto a extender un certificado de perpetuidad a la pobreza. Por el contrario, está empeñado en romper con la lógica que atrapó a muchos Gobiernos encerrados en sus gabinetes dorados rodeados de realidad. Además, está también quebrándose el ritual de pretender confundir en un fraternal abrazo la percepción con la realidad. Y la realidad es que el actual Gobierno argentino bajó la pobreza, bajó la inflación, aumentó el salario real, tiene superávit fiscal y, según las estimaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), proyecta un crecimiento del producto interno bruto del 5,2 por ciento para este año, más que China, más que los Estados Unidos de América y más que muchos países europeos.

Aquí estamos, en definitiva, para desafiar una narrativa difusa y empañada, enfrentándola con una realidad contundente, sin ambigüedades, sin descripciones enigmáticas y sin imaginaciones metafísicas. Estamos para contrarrestar un discurso ornamental con una realidad en estado puro.



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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Belarús ya ha facilitado información exhaustiva en varias ocasiones con respecto a las acusaciones infundadas y basadas en motivaciones políticas que se han vertido contra él en relación con el incumplimiento de las disposiciones de los Convenios de la OIT sobre libertad sindical, el incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y el supuesto acoso a activistas sindicales por llevar a cabo pacíficamente sus actividades legítimas.

Teniendo en cuenta que la «cuestión de Belarús» se ha sometido de nuevo a la consideración de la Comisión de Aplicación de Normas en el marco de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno de Belarús se ve obligado a reiterar su posición y a proporcionar comentarios sobre la situación real de las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT.

Los órganos rectores de la OIT siguen formándose una opinión de la situación basándose únicamente en declaraciones e informaciones sin fundamento que proceden de personas y estructuras que actúan sin espíritu constructivo y motivados por intereses políticos de países hostiles con el objetivo de desacreditar a Belarús y aumentar la presión sobre el país. En consecuencia, las conclusiones y recomendaciones dirigidas al Gobierno de Belarús se basan en acusaciones injustificadas contra las autoridades bielorrusas que carecen de fundamento fáctico.

A la hora de fijar su posición, los órganos de control de la OIT están trabajando erróneamente sobre la base de información poco fiable de que las protestas de 2020 se debieron supuestamente a razones económicas y/o sociales, fueron pacíficas y legítimas, y estuvieron encaminadas a la protección de los derechos y libertades civiles y sindicales. Sin embargo, estos acontecimientos de 2020 no guardaron relación con los procesos de diálogo social en el mundo del trabajo ni con el ejercicio de los derechos y libertades sindicales y, por lo tanto, no deberían servir de base para evaluar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 y tampoco los órganos de control de la OIT deberían tenerlos en cuenta a la hora de valorar su seguimiento y aplicación.

Los autores de las quejas presentadas ante la OIT han «arrastrado» deliberadamente cuestiones políticas a la esfera de competencia de la OIT sin una base objetiva para hacerlo. Al vincular las acciones de protesta ilegales —que no tenían nada que ver con el ejercicio de los derechos y libertades sindicales— y las actividades ilegales de algunos ciudadanos con asuntos que están regulados por los convenios de la OIT, las organizaciones que presentan las quejas, como parte de sus continuos intentos de «desestabilizar» el país, pretenden ejercer una presión indebida sobre la República de Belarús a través de la OIT.

El Gobierno de Belarús llama una vez más la atención sobre el carácter absurdo de los alegatos según los cuales los sindicatos y los ciudadanos del país son supuestamente perseguidos por llevar a cabo actividades sindicales y ejercer los derechos y libertades civiles de manera legítima y pacífica.



Belarús ha hecho todo lo necesario para garantizar que los sindicatos puedan constituirse libremente y llevar a cabo sus actividades legales sin injerencias externas ni discriminaciones. Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la legislación y se aplican en la práctica.

No están permitidas las restricciones ilegales a los derechos de los sindicatos ni la creación de obstáculos al ejercicio de sus competencias.

Los ciudadanos que residen en la República de Belarús ejercen de manera libre y activa el derecho garantizado por ley de constituir sindicatos. Por su parte, los sindicatos y sus dirigentes, afiliados y activistas pueden llevar a cabo libremente sus actividades legítimas, encaminadas a defender y proteger los derechos e intereses laborales, sociales y económicos de los trabajadores, mejorar el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, entre otras cosas cooperando con las autoridades en el marco del sistema de colaboración social.

Además, las autoridades competentes están plenamente legitimadas para incoar procesos contra los ciudadanos que hayan cometido actos ilegales.

Los ciudadanos que aparecen en la información facilitada por la organización ilegítima que supuestamente actúa en nombre del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) han sido procesados de forma perfectamente legítima por la comisión de actos ilegales (o delitos) específicos, sin que ello guarde la menor relación con el ejercicio legítimo y pacífico de los derechos y libertades sindicales, civiles o de otro tipo.

El Gobierno ya ha formulado reiteradamente comentarios sobre las razones del procesamiento de las personas mencionadas en dicha información: estas personas han sido procesadas por delitos relacionados con el extremismo y el terrorismo (incluidas violaciones graves del orden público, que derivaron en la interrupción de transportes y empresas; violencia contra los agentes del orden; llamamientos a tomar medidas con miras a atentar contra la seguridad nacional; incitación al odio o a la discordia nacional o social por motivos de nacionalidad o pertenencia social; promoción de actividades extremistas; calumnias; daños a la propiedad en lugares públicos, etc.).

Varios ciudadanos eran miembros de «Rabochy Rukh», una formación extremista con financiación extranjera que pretende implicar a los empleados de las empresas industriales de propiedad estatal en actividades politizadas de carácter radical, con el objeto de obtener información oficial sobre las actividades económicas de dichas empresas, detener los procesos de producción y aumentar la presión de las sanciones impuestas a Belarús.

Dado que el procesamiento penal de estas personas no está relacionado con la actividad sindical, los continuos intentos de los opositores a Belarús de manipular esta situación son extremadamente preocupantes.

Los ciudadanos mencionados en las quejas presentadas ante la OIT han cometido delitos graves contra la seguridad nacional, la sociedad y el Estado, y están cumpliendo condenas dictadas legalmente. Cualquier petición de que se retiren todos los cargos contra ellos, su liberación inmediata, el pleno restablecimiento de sus derechos, la concesión de una indemnización y/o la reincorporación a su puesto de trabajo carece de fundamento jurídico objetivo. Tales llamamientos constituyen esencialmente una injerencia en los asuntos internos del país, o el apoyo abierto a actividades ilegales y extremistas dirigidas a socavar los cimientos de la estabilidad del Estado bielorruso.



Como referencia.

Las cuestiones atinentes a la revisión de las sentencias judiciales, el contacto con los delincuentes y la libertad condicional son competencia exclusiva de las fuerzas del orden y los tribunales, siendo así que cualquier injerencia en las actividades de estos es inadmisibles y está penada por la ley.

Al mismo tiempo, el artículo 60 de la Constitución garantiza a todos los ciudadanos la protección de sus derechos y libertades por un tribunal competente, independiente e imparcial. Las decisiones y actuaciones de los órganos y funcionarios del Estado que vulneren los derechos y libertades pueden recurrirse ante los tribunales.

En Belarús existe un sistema independiente, autónomo y unificado de tribunales generales para todo el país, con competencias muy definidas y con procedimientos sencillos y comprensibles para el examen de los casos y la revisión de las decisiones judiciales.

De acuerdo con el artículo 110 de la Constitución, los principios más importantes del sistema judicial del país son la independencia de los jueces en la administración de justicia, su subordinación únicamente a la ley y el hecho de que no se permite la injerencia en el trabajo de los jueces.

El Gobierno ha llamado repetidamente la atención de los órganos de control de la OIT sobre la ausencia de contradicción entre la legislación y la práctica nacionales y las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la legislación (Ley de Sindicatos de la República de Belarús) y se aplican en la práctica.

Los sindicatos y sus estructuras organizativas pueden desarrollar libremente, sin injerencias de ninguna entidad externa, su actividad lícita, dirigida a defender y proteger los derechos e intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, y a mejorar el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, incluso en el proceso de colaboración con las autoridades en el marco del sistema de colaboración social existente en el país.

Los empleadores (y sus asociaciones), los órganos del Estado, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios están obligados a respetar los derechos de los sindicatos. No están permitidas las restricciones ilegales a los derechos de los sindicatos ni la creación de obstáculos al pleno ejercicio de sus competencias. La violación de los derechos de los sindicatos o la obstrucción de su actividad legítima están penadas por la ley.

Para llevar a cabo sus tareas estatutarias, los sindicatos tienen derecho a organizar y llevar a cabo, de acuerdo con la legislación, concentraciones, marchas callejeras, manifestaciones y otras acciones colectivas para proteger los intereses de sus afiliados.

Además, el procedimiento vigente en el país aplicable a la organización y celebración de actos multitudinarios en Belarús no contraviene los principios de la libertad sindical y se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Las disposiciones legislativas que penalizan las infracciones de este procedimiento que tienen consecuencias negativas graves tienen por objeto prevenir actos ilegales y socialmente peligrosos que representan una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos. Objetivamente, estas disposiciones no disuaden a los ciudadanos ni a los sindicatos de ejercer su derecho a la libertad de reunión legítima y pacífica.

Las disposiciones de la Ley de Actos Multitudinarios no contienen ninguna norma que prohíba a los ciudadanos ejercer su derecho de reunión lícita y pacífica. Las enmiendas están encaminadas a impedir la organización, preparación y comisión de actos que atenten contra



la independencia, la integridad territorial y la soberanía del Estado, los fundamentos del orden constitucional y la seguridad pública mediante la organización de disturbios masivos, actos de vandalismo que impliquen daños o destrucción de bienes, la toma de edificios y estructuras y otros actos que perturben gravemente el orden público, o que supongan la participación activa en tales actos.

Las enmiendas introducidas en el Código Penal tienen por objeto garantizar la equidad, la imparcialidad y la aplicación uniforme del derecho penal en la práctica. La modificación de la legislación sobre responsabilidad penal no pretende vulnerar los legítimos derechos de los ciudadanos y los sindicatos a organizar y celebrar actos pacíficos multitudinarios de conformidad con los requisitos legales, ni tampoco impedir el ejercicio de otros derechos y libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional y las obligaciones internacionales.

La mejora de la legislación era un paso necesario para adaptar sus disposiciones a la situación actual y a los graves retos a los que habría de enfrentarse el país en 2020 como consecuencia del ataque planificado y sin precedentes contra el Estado por parte de fuerzas hostiles.

Los sindicatos tienen derecho a organizar y celebrar huelgas para defender los intereses legítimos de los trabajadores. En las huelgas convocadas por los sindicatos no pueden esgrimirse reivindicaciones políticas.

El procedimiento establecido en la ley para organizar y celebrar huelgas no contraviene las normas internacionales del trabajo, sino que permite a los ciudadanos ejercer su derecho a celebrar huelgas legales para resolver conflictos laborales colectivos sin ser objeto de ninguna discriminación posteriormente.

La prohibición de plantear reivindicaciones políticas durante las huelgas es una práctica internacional generalizada que se justifica por la necesidad de impedir que se manipule o instrumentalice a las empresas para lograr objetivos puramente políticos.

La ley podrá establecer limitaciones al derecho de huelga en la medida en que sea necesario para preservar la seguridad nacional, el orden público, la salud pública y los derechos y libertades de otras personas.

Está prohibido proporcionar ayuda material a personas que participen en huelgas financiadas por partidos políticos, movimientos y otras asociaciones públicas, así como a personas jurídicas y físicas extranjeras.

No se podrá compeler a nadie para que participe en una huelga o se abstenga de participar en ella.

Los sindicatos, de acuerdo con sus objetivos y funciones estatutarias, tienen derecho a cooperar con sindicatos de otros países y a afiliarse a asociaciones y organizaciones sindicales internacionales y de otro tipo de su elección.

En estas circunstancias, el hecho de vincular, en el marco de la OIT, el procedimiento para la recepción de ayuda financiera extranjera con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87 es injustificado. Estos artículos no contienen ninguna disposición relativa al derecho de los sindicatos a recibir sin trabas ayuda financiera o de otro tipo para realizar labores políticas y de propaganda entre la población.

La legislación en vigor en el país —Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, sobre ayuda financiera procedente del extranjero— no prohíbe a los sindicatos recibir ayuda financiera extranjera para fines de utilidad general y socialmente importantes, y el



procedimiento de registro es fácil y rápido de completar. No se han dado casos en los que se haya denegado a los sindicatos dicha ayuda o estos no hayan podido registrarse para recibirla.

La prohibición vigente de recibir y utilizar ayuda financiera extranjera para fines relacionados con actividades políticas y de propaganda, que se aplica a todas las organizaciones sin excepción (no solo a los sindicatos), obedece a intereses de seguridad nacional y está justificada por la situación actual.

Es evidente que la oportunidad de patrocinar eventos multitudinarios (o huelgas) en el país podría ser aprovechada por fuerzas externas para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica de Belarús, lo que, a su vez, tendría un impacto extremadamente negativo en la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

En el contexto de la presión política y económica indebida que se ejerce sobre Belarús, el cumplimiento de las exigencias de los órganos de control de la OIT reforzaría la influencia destructiva externa sobre la situación del país. En concreto, debilitaría el control estatal sobre el dinero que se recibe del extranjero (es decir, daría a fuerzas externas la oportunidad de patrocinar eventos y procesos políticos en Belarús), exoneraría a los sindicatos y a los ciudadanos de la responsabilidad por vulneraciones graves de la ley cuando se celebran eventos multitudinarios (es decir, les permitiría infringir la ley con impunidad) y legalizaría las huelgas políticas.

Las exigencias y recomendaciones basadas en acusaciones infundadas contra el Gobierno no redundan en el interés nacional de la República de Belarús ni contribuyen al bienestar de sus ciudadanos, sino que constituyen una injerencia en los asuntos internos de una nación soberana. Además, tienen por objeto destruir los cimientos de la estabilidad del Estado bielorruso y, por lo tanto, contravienen los principios, metas y objetivos de la OIT, que se centran en el mantenimiento de la paz, la cooperación y el desarrollo socioeconómico.

Habida cuenta de que, durante más de 20 años, se ha acusado sin fundamento al Gobierno de Belarús de hacer caso omiso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, cabe señalar que, en repetidas ocasiones, se ha presentado a la Oficina Internacional del Trabajo información detallada sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 para que la examinen los órganos de la OIT facultados para hacerlo. Esto reafirma el carácter infundado e ilegal de la campaña contra Belarús iniciada en la OIT y de la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT al país.

El Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo, ha realizado una labor considerable, gracias a la cual se han aplicado la mayor parte de las recomendaciones de la comisión de encuesta, a saber, 10 de las 12 recomendaciones (núms. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 y 12). Las recomendaciones núms. 9 y 10 se han aplicado parcialmente, en la medida en que no contradicen los intereses nacionales de la República de Belarús.

A este respecto, los alegatos de que el Gobierno de Belarús no ha tomado medidas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y no ha logrado ningún avance en su aplicación no se corresponden con la realidad.

Para referencia.

En relación con la recomendación núm. 9, el procedimiento establecido en el país para recibir ayuda financiera del extranjero no se vincula de manera correcta con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87. Estos artículos no contienen disposiciones sobre el derecho de los sindicatos y/o las asociaciones de empleadores a recibir ayuda financiera o de otro tipo para actividades políticas y de propaganda (la organización de actos multitudinarios o huelgas, o la preparación y distribución de material electoral,



etc.). La prohibición vigente de recibir y utilizar ayuda financiera extranjera para fines relacionados con actividades políticas y de propaganda obedece a intereses de seguridad nacional.

En relación con la recomendación núm. 10, el Estado garantiza la libertad de celebrar actos multitudinarios en Belarús que no vulneren la ley y el orden ni los derechos de otros ciudadanos. Los procedimientos establecidos para organizar y celebrar actos multitudinarios en Belarús no entran en conflicto con los principios de libertad sindical y son plenamente compatibles con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las sanciones previstas en la legislación para los organizadores de actos multitudinarios que causen daños y perjuicios sustanciales a los derechos o intereses de los ciudadanos y las organizaciones o a los intereses estatales o públicos no constituyen un obstáculo para el ejercicio del derecho a la libertad de reunión auténticamente legítima y pacífica.

El Gobierno está preocupado por los continuos intentos injustificados e ilegales de desacreditar, en el marco de la OIT, a la central sindical nacional del país, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), de la que son miembros aproximadamente 4 millones de ciudadanos.

El Gobierno condena y se opone categóricamente a las declaraciones infundadas sobre el supuesto control de la FPB por las autoridades y a los llamamientos realizados en la OIT para limitar la participación legítima de esta Federación sindical de Belarús en los trabajos de la Conferencia.

Consideramos que esas declaraciones vulneran el derecho legítimo de los trabajadores de Belarús a la libertad sindical.

El Gobierno ya ha tenido que desmentir en repetidas ocasiones informaciones inexactas difundidas con el fin de desacreditar a las autoridades legítimas y a los interlocutores sociales, en particular a la organización de trabajadores más representativa del país, que es la FPB.

El Gobierno entiende los motivos que subyacen a esta actividad de los opositores de Belarús y lamenta que haya lugar para juegos políticos poco escrupulosos en el marco de la OIT, que no guardan relación alguna con los trabajadores ni con la consecución de los derechos sindicales.

En vista de lo anterior, señalamos los siguientes hechos que confirman la legitimidad de la FPB como asociación sindical independiente y representativa en Belarús.

Actualmente, la FPB es la única asociación sindical activa en todo el territorio de la República de Belarús.

De conformidad con sus estatutos, la FPB es una central sindical nacional, una asociación nacional independiente y de carácter voluntario de sindicatos sectoriales nacionales, que son organizaciones afiliadas a la FPB. Esta federación se creó para coordinar las actividades de sus sindicatos afiliados con el fin de proteger los derechos e intereses laborales, sociales y económicos de sus miembros.

En la actualidad, la FPB es la organización pública más grande del país, que agrupa a la gran mayoría de los trabajadores de todos los sectores de la economía en todas las regiones del país.

Según la información facilitada por las autoridades estatales responsables del registro, la FPB está integrada actualmente por 15 sindicatos sectoriales a nivel nacional (organizaciones afiliadas), con un total de aproximadamente 4 millones de afiliados.



A nivel regional, las actividades de los sindicatos afiliados a la FPB están coordinadas por las estructuras orgánicas de dicha Federación —seis asociaciones sindicales regionales y la de la ciudad de Minsk—.

La estructura orgánica de los afiliados a la FPB incluye: 89 organizaciones sindicales sectoriales regionales (o de la ciudad de Minsk); 5 organizaciones sindicales sectoriales; 498 organizaciones municipales o de distrito; 79 organizaciones sindicales, y 23 959 organizaciones sindicales de base.

Por lo tanto, la FPB es la organización de trabajadores más representativa del país en cuanto al número de afiliados cuyos intereses representa.

Con respecto a la cuestión planteada por quienes se oponen a la República de Belarús sobre la «autenticidad» de la FPB como un verdadero centro sindical y su independencia de las autoridades estatales, señalamos lo siguiente.

La FPB lleva a cabo sus actividades de conformidad con la legislación vigente en el país, el derecho internacional y los estatutos de la Federación de Sindicatos de Belarús.

La FPB es una entidad jurídica, adquiere derechos civiles y asume obligaciones civiles a través de sus órganos rectores electos, actuando de conformidad con la legislación y los estatutos. Las estructuras organizativas de la FPB también han adquirido los derechos de una entidad jurídica.

La FPB y sus estructuras organizativas tienen sus propios nombres, sellos, estampillas, cuentas bancarias, conjunto de símbolos, estimaciones del ingreso y del gasto, y balances independientes.

Los estatutos prevén claramente que la FPB es independiente en sus actividades de los órganos estatales y otras organizaciones, partidos políticos y otras asociaciones públicas.

La FPB elabora y aprueba independientemente sus estatutos, determina su estructura, elige sus órganos rectores y de supervisión, organiza su propia actividad y gestiona su propia política de dotación de personal.

La FPB coopera con otras asociaciones públicas a fin de proteger los derechos laborales y socioeconómicos y los intereses legítimos de los sindicalistas, respetando al mismo tiempo la situación de cada uno y manteniendo la independencia.

La independencia de la FPB también es confirmada por los principios básicos de su organización y sus actividades, entre los cuales cabe señalar: la afiliación voluntaria a la FPB, y la desafiliación voluntaria de la misma; la igualdad de derechos y obligaciones de todas las organizaciones afiliadas, y su independencia organizativa y financiera; la colegialidad y la transparencia en la labor de los órganos electos de la FPB, y su presentación periódica de informes a las organizaciones afiliadas y al Congreso de la FPB, y la participación de todos los afiliados en la creación de órganos rectores y de auditoría electos de la FPB a través de su elección por el Congreso y el Consejo de la FPB entre los representantes recomendados por los sindicatos y los delegados del Congreso y el Consejo de la FPB.

Los órganos rectores de la FPB son:

- el Congreso de la FPB (órgano supremo; se celebra al menos una vez cada cinco años; convocado por decisión del Consejo de la FPB);
- el Consejo de la FPB (órgano rector entre congresos; las reuniones se celebran según sea necesario, pero al menos una vez al año; creado sobre la base de propuestas de las



organizaciones afiliadas, las estructuras organizativas de la FPB, los vicepresidentes del Congreso de la FPB y el presídium del Consejo de la FPB, y elegido por el Congreso de la FPB), y

- el presídium del Consejo de la FPB (órgano rector entre reuniones del Consejo de la FPB; organiza la aplicación de las decisiones del Congreso de la FPB, el Consejo de la FPB y el presídium de la FPB; las reuniones se celebran según sea necesario, pero al menos una vez al mes; está integrado por el presidente de la FPB, sus vicepresidentes/as, los miembros del presídium y otras personas invitadas; las actas de las reuniones están a disposición de todas las organizaciones afiliadas).

El presidente de la FPB, sus vicepresidentes/as, el Consejo de la FPB, su presídium y la Comisión de Auditoría de la FPB son elegidos para constituir el Congreso de la FPB.

El presidente actual de la FPB, Yu. A. Senko, fue elegido en el IX Congreso extraordinario de la FPB el 5 de abril de 2024, y reelegido en el X Congreso de la FPB el 31 de enero de 2025.

Los objetivos de la FPB son:

- mejorar el nivel de vida y el bienestar material de los afiliados sindicales y sus familias;
- coordinar la actividad de las organizaciones afiliadas a fin de lograr la protección de los derechos laborales y socioeconómicos y de los intereses legítimos de los afiliados sindicales pertenecientes a la FPB;
- fortalecer la solidaridad y la unidad de acción en todo el movimiento sindical en el país, y
- mejorar y desarrollar el sistema de concertación social, y las formas y métodos de colaboración entre los sindicatos (y sus asociaciones), los empleadores (y sus asociaciones) y los órganos administrativos estatales.

De conformidad con los estatutos, los activos de la FPB (recursos monetarios) se obtienen de las cuotas de adhesión y afiliación; los ingresos procedentes de actividades empresariales, educativas, de publicación y de otra índole; las donaciones voluntarias y otros ingresos no prohibidos por ley.

El Gobierno de la República de Belarús no financia la actividad de la FPB ni realiza un seguimiento de la misma.

Sobre la base de sus metas y objetivos, la FPB participa en el diálogo social con las asociaciones de empleadores y el Gobierno, protegiendo los derechos y promoviendo los intereses de los trabajadores al considerar proyectos de ley sobre cuestiones sociales y relacionadas con el trabajo, y elaborando y aplicando el acuerdo general entre el Gobierno de la República de Belarús y las asociaciones nacionales de empleadores y sindicales.

La FPB, sus organizaciones afiliadas y la estructura organizativa participan activamente en los procesos de negociación colectiva.

Como uno de los tres copresidentes del Consejo Nacional sobre Cuestiones Laborales y Sociales, el presidente de la FPB firma el acuerdo general en nombre de los trabajadores.

Al 1 de enero de 2025, se han concluido 597 acuerdos (1 acuerdo general, 37 acuerdos de tarifas y 559 acuerdos locales) y 21 125 convenios colectivos con la participación de la FPB, sus organizaciones afiliadas y la estructura organizativa, a raíz de los cuales se conceden a los trabajadores garantías sociales y labores que se suman a las ya establecidas en la legislación.

Así, teniendo en cuenta la condición jurídica y *de facto* de la FPB como centro sindical nacional libre e independiente, que realiza su actividad de una manera autónoma, sin ninguna



injerencia externa, de conformidad con la legislación vigente, las normas legales internacionales y las normas de la OIT, puede afirmarse que, en la actualidad, la FPB es la única organización de trabajadores más representativa a la luz del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Belarús insiste en que no hay razón alguna para que los órganos de la OIT cuestionen la legitimidad, la independencia y el carácter representativo de la FPB.

Los representantes de la FPB, como la organización de trabajadores más representativa del país, son incluidos en las delegaciones tripartitas de la República de Belarús en las reuniones de la Conferencia, en riguroso cumplimiento de la Constitución de la OIT.

Los intentos de desacreditar a la FPB y de desautorizarla para no representar los intereses de los trabajadores de Belarús en la OIT constituyen, de hecho, una vulneración del derecho de los trabajadores del país a la libertad sindical, que está garantizada por los Convenios núms. 87 y 98.

Teniendo en cuenta las acusaciones infundadas de «favoritismo» lanzadas contra el Gobierno de Belarús en relación con la FPB, subrayamos que, en plena conformidad con la política de la OIT, los órganos de la administración pública están desplegando todos los esfuerzos necesarios para reforzar el diálogo social, y para mantener y mejorar el sistema de concertación social establecido en el país.

El Gobierno se esfuerza por garantizar la interacción más constructiva con todas las asociaciones representativas de empleadores y sindicales establecidas en el país al formular y aplicar la política socioeconómica del Estado, centrándose en la necesidad de tener en cuenta diversos sectores y grupos de la sociedad, y de comprender la importancia de crear condiciones que propicien negociaciones pacíficas y equitativas, a fin de evitar la confrontación y el conflicto social.

La interacción constructiva entre el Gobierno y la FPB como centro sindical nacional representativo y como asociado en pie de igualdad, atendiendo a la importancia y la aprobación de las actividades de la FPB al proteger los derechos e intereses de los trabajadores del país, la estrecha cooperación y las consultas sobre la mejora de la legislación y la definición de la política social, laboral y económica, no debería interpretarse como «favoritismo» o como «estar bajo control».

Todas las acusaciones lanzadas contra el Gobierno de Belarús sobre el presunto control de la FPB por las autoridades son infundadas, carecen de fundamento y se basan en la distorsión de los hechos. Al mismo tiempo, las declaraciones formuladas por quienes se oponen al país no se basan en pruebas irrefutables, son sesgadas, y tienen por objeto desacreditar al Gobierno y a los interlocutores sociales representativos en la OIT y en otras organizaciones internacionales.

Creemos que los órganos de la OIT y los Estados Miembros no deberían tener en cuenta la información de relleno, las noticias sin fundamento y las interpretaciones distorsionadas de la situación real del país.

Como ya se ha señalado en repetidas ocasiones, las valoraciones negativas de la situación en Belarús se forman únicamente sobre la base de declaraciones infundadas de actores y organizaciones poco colaboradores y tendenciosos desde el punto de vista político, que actúan en interés de países hostiles y, de hecho, cumplen la orden política de desacreditar a Belarús y aumentar la presión sobre el Estado bielorruso.

Las principales fuentes de información poco fiable sobre Belarús en la OIT son personas que se dicen representantes del BKDP.



A este respecto, destacamos la ilegitimidad de dicha organización y su falta de vínculo con la República de Belarús.

Se ha puesto fin a las actividades del BKDP y los sindicatos que lo integraban en virtud de decisiones del Tribunal Supremo de la República de Belarús, de conformidad con el artículo 5, 2), de la Ley de Sindicatos, en el que se prevé el cese de la actividad de los sindicatos en caso de que violen la Constitución o todo acto legislativo, causando perjuicio a los intereses estatales o públicos.

Durante las sesiones públicas de los tribunales celebradas los días 12, 14 y 18 de julio de 2022, se confirmó que los dirigentes y miembros de estos sindicatos, infringiendo la legislación y los estatutos de sus organizaciones, participaron activamente en actividades destructivas, cuyo objetivo era el cambio inconstitucional del régimen del país.

Había motivos legítimos para enjuiciar a las personas que habían vulnerado la ley y cometido delitos concretos.

En vista de que la Confederación Sindical Internacional (CSI), poniendo en cuestión las credenciales de los delegados y asesores que componen la delegación tripartita de Belarús, intenta presentar al BKDP como la única asociación sindical «independiente» y «que representa realmente los intereses de los trabajadores» de Belarús, consideramos necesario hacer hincapié en los hechos siguientes.

El órgano que supuestamente opera en la actualidad en nombre del BKDP:

- no tiene vínculos con Belarús ni con el movimiento sindical nacional, por lo que no dispone de información objetiva ni actualizada sobre la situación del país;
- no opera en el territorio del país (su oficina y su junta directiva están establecidas en el extranjero de forma permanente);
- no representa los intereses de los trabajadores de Belarús (los sindicatos miembros del BKDP han cesado su actividad de facto y de iure, no tienen afiliados ni organizaciones de primer grado en las empresas del país y, por lo tanto, no llevan a cabo actividades sindicales para proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos);
- no está registrado de acuerdo con el procedimiento establecido y es ilegal (se prohíbe la actividad de asociaciones no registradas en el territorio del país), y
- se financia con fondos procedentes de organizaciones y órganos que actúan en interés de Gobiernos extranjeros, que aplican políticas poco amistosas y discriminatorias frente a Belarús, es decir, no cumple los criterios de independencia.

De hecho, hoy en día, bajo el escudo del BKDP, está en activo una célula destructiva, con sede en uno de los países de la Unión Europea, que recibe de ese país apoyo para promover (bajo la apariencia de actividad sindical) una campaña contra Belarús, utilizando herramientas y procedimientos de la OIT.

Así, la estructura ilegítima que opera bajo el nombre del BKDP no es una organización de trabajadores, no tiene relación alguna con Belarús, no cumple los criterios de representatividad que se establecen en el artículo 2, 5), de la Constitución de la OIT (no reúne la afiliación necesaria y no es libre ni independiente). Esta estructura no debe considerarse representativa de la asociación sindical nacional a efectos de consulta cuando se forme la delegación tripartita del país para asistir a las reuniones de la Conferencia.



El Gobierno de Belarús insiste en que no había ni hay motivo alguno para que se haya aplicado al país el artículo 33 de la Constitución de la OIT ni para que se haya adoptado en la 111.^a reunión de la Conferencia, en junio de 2023, una Resolución sobre Belarús, en la que de hecho se pide el aislamiento de este Estado.

La legislación nacional y las prácticas de ejecución de las leyes no contravienen las obligaciones aceptadas por la República de Belarús de cumplir los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. La situación de la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte de Belarús ha progresado de forma constante. En la actualidad, el Gobierno ha aplicado la gran mayoría de las recomendaciones (10 de 12). El Gobierno ha seguido claramente los acuerdos alcanzados y los planes elaborados junto con la OIT. En repetidas ocasiones, los órganos de control de la OIT han tomado nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno, observando que se han realizado progresos.

Nos oponemos categóricamente a la Resolución en contra de Belarús adoptada por la OIT, basada en motivos políticos, y a las recomendaciones discriminatorias dirigidas a las estructuras internacionales y los Estados Miembros de la OIT para se replanteen sus relaciones con Belarús.

Insistimos en que es inaceptable la presión a la que se somete a los Estados y las organizaciones que no están tomando medidas para aplicar decisiones injustificadas contra Belarús y su pueblo.

Tomamos nota de que muchos Estados Miembros de la OIT son conscientes del carácter politizado de la campaña contra nuestro país, y se oponen a la utilización de las plataformas del sistema de las Naciones Unidas para ejercer presiones indebidas sobre Estados soberanos con el fin de interferir en sus asuntos internos.

Pedimos la interrupción inmediata de las iniciativas antibielorras promovidas por los países occidentales y las estructuras que están bajo su control. Deben revocarse las decisiones totalmente injustificadas e ilegales contra Belarús.

Hacemos un llamamiento a los mandantes tripartitos y los órganos de control de la OIT para que no tomen ninguna medida a modo de seguimiento de la Resolución sobre Belarús, la cual sienta el peligroso precedente de ejercer una presión ilegítima sobre un país basándose en acusaciones falsas, y para que vuelvan al diálogo constructivo y la cooperación.

A este respecto, somos de la firme opinión de que las conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT deben basarse en la situación real del país, deben ceñirse al mandato de la OIT y a las esferas normativas cubiertas por sus convenios, no deben constituir una injerencia en los asuntos internos de un Estado y no deben privar a un país de su derecho soberano a elegir su sistema político, económico, social y jurídico.

Discusión por la Comisión

Presidente - Como ustedes saben, en su 111.^a reunión de 2023, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Al adoptar esta Resolución, la Conferencia decidió dedicar, en sus futuras reuniones, una sesión especial de la Comisión al examen de la aplicación por el Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como de las recomendaciones de la comisión de encuesta, hasta que se haya



comprobado que Belarús ha cumplido sus obligaciones. Sobre la base de esta decisión, esta cuestión se ha incluido en el orden del día de la Comisión de Aplicación de Normas.

Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Belarús, el Viceministro de Trabajo y Protección Social, a que tome la palabra.

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Recientemente, la discusión del «caso bielorruso» en la OIT se ha convertido en algo rutinario y tiene lugar varias veces al año en la Conferencia, durante las reuniones del Consejo de Administración, etc. De reunión en reunión, se adoptan las mismas conclusiones sobre Belarús y se plantean las mismas exigencias al Gobierno. Sin embargo, estas exigencias no pueden cumplirse porque no se basan en la situación real: no son objetivas, son injustas y van más allá del mandato de la OIT. Me detendré en algunas de estas exigencias y en nuestra posición al respecto.

La primera es la exigencia de liberación inmediata y exención de responsabilidad, sin condiciones, para todas las personas que fueron condenadas supuestamente por llevar a cabo actividades sindicales legales, según la lista aportada por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP). No existen disposiciones en la legislación bielorrusa que autoricen castigos por llevar a cabo actividades sindicales legales. El Estado bielorruso acoge de todas las maneras posibles la actividad sindical legal y promueve su desarrollo mediante las normas jurídicas pertinentes, que otorgan a los sindicatos amplias facultades para proteger los derechos de los trabajadores y participar en la solución de las cuestiones más importantes del desarrollo socioeconómico.

En cuanto a la lista de personas que supuestamente fueron perseguidos por ejercer sus derechos sindicales, como ya hemos señalado en numerosas ocasiones, todas ellas fueron consideradas responsables de delitos penales específicos que nada tienen que ver con la actividad sindical legítima. Estos ciudadanos participaron en la organización y celebración de actos multitudinarios no autorizados: violaron gravemente el orden público, emplearon la violencia contra los agentes del orden, colaboraron en actividades extremistas y cometieron otros actos ilegales. Las autoridades nacionales competentes tenían todas las bases jurídicas posibles para exigir responsabilidades a estas personas. Por lo tanto, cualquier declaración sobre la retirada inmediata de los cargos contra todos los infractores de la ley es sencillamente irresponsable.

Además, deseo subrayar que Belarús se rige por los principios del Estado de derecho, y donde se aplica el reconocimiento de la separación de poderes. Todas las personas mencionadas por los órganos de control de la OIT han sido objeto de una investigación exhaustiva y de sentencias judiciales objetivas. Cualquier cambio en estos asuntos solo es posible a través de procedimientos judiciales. De lo contrario, estaríamos hablando de una injerencia administrativa en las actividades de los tribunales y, para nosotros, esto es categóricamente inaceptable.

La siguiente cuestión importante que deseo aclarar, ya que estoy seguro de que se planteará en el debate de hoy, son las medidas que ha adoptado el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Creo que en los discursos de nuestros oponentes volveremos a escuchar afirmaciones en el sentido de que no se ha hecho nada de acuerdo con las recomendaciones y que no hay progresos visibles. Estamos categóricamente en desacuerdo con esto.

Permítanme recordarles que, tras estudiar las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Gobierno de Belarús informó al Director General de la OIT de que nos esforzaríamos en aplicarlas, sin perder de vista en la tarea los intereses nacionales de la



República de Belarús. En esta difícil situación, el Gobierno de Belarús hizo todo lo posible para que las relaciones con la OIT volvieran a la normalidad.

Nunca nos hemos negado a cooperar. Respondimos favorablemente a las propuestas de la OIT para organizar el trabajo sobre las recomendaciones e intentamos ser lo más flexibles y constructivos posible. Para ello, se adoptaron medidas concretas en la mayoría de los ámbitos señalados en las recomendaciones y se lograron resultados significativos. En particular, se han tomado medidas para publicar las recomendaciones en los medios de comunicación, simplificar y agilizar el procedimiento de registro de los sindicatos, constituir consejos consultivos tripartitos y trabajar con jueces y fiscales. También acordamos incluir a un representante del BKDP en el principal órgano tripartito del país, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales.

Llegados a este punto, considero necesario exponer claramente la posición del Gobierno de Belarús en relación con el BKDP. Esta organización nunca ha representado a ninguna fuerza sindical significativa; nunca ha tenido nada en común con el verdadero movimiento sindical de Belarús. Las cuestiones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva no entraban en la esfera de intereses del BKDP. Bajo su enseña se han unido un puñado de estafadores, que ocupan convenientemente su nicho para recibir inyecciones financieras occidentales a través de subvenciones, seminarios y viajes al extranjero. Dada la naturaleza pseudosindical y el enfoque altamente politizado de las actividades del BKDP, nunca tuvo un apoyo razonable entre los trabajadores de Belarús y no era una organización representativa.

En un país donde los sindicatos agrupan a más de 4 millones de personas, los sindicatos del BKDP solo contaban con unos pocos miles. Es evidente que ningún criterio objetivo permitía al BKDP reivindicar un lugar en el organismo tripartito nacional, ni por el número de sus afiliados ni por el contenido de sus actividades. No obstante, la OIT recomendó encarecidamente al Gobierno de Belarús que diera al BKDP la oportunidad de participar en los trabajos del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. Permítanme subrayar que nunca nos hicimos ilusiones sobre los dirigentes del BKDP habida cuenta de su extremismo. Sin embargo, contábamos con que la autoridad de la OIT supondría, no obstante, un factor de contención sobre ellos y no les permitiría cruzar la línea de las acciones abiertamente antiestatales y anticonstitucionales. Pero no fue así.

Los sucesos de 2020 revelaron la verdadera naturaleza del BKDP y de los sindicatos que formaban parte de él. Estas entidades se convirtieron en sedes para organizar acciones extremistas. Sus dirigentes y activistas vulneraron abiertamente las leyes, emprendiendo acciones dirigidas contra los intereses de la sociedad y el Estado.

Estas actividades ilegales del BKDP y sus sindicatos fueron confirmadas por el Tribunal Supremo de la República de Belarús en 2022 en plena conformidad con la ley. Dicho Tribunal tomó algunas decisiones encaminadas a poner fin a las actividades del BKDP. En la actualidad, este sindicato y sus entidades no operan en Belarús y no representan los intereses de los trabajadores del país. En términos jurídicos, han sido declarados ilegítimos en Belarús. Por lo tanto, condenamos enérgicamente cualquier intento de involucrar a representantes de esta organización ilegítima en el proceso de diálogo sobre Belarús.

Cualquier diálogo y cualquier cooperación solo pueden tener éxito si existe buena voluntad por ambas partes. Sin embargo, por desgracia, no vemos el menor indicio de que los países occidentales y los dirigentes del Grupo de los Trabajadores, que son los principales promotores de esta medida contra Belarús en la OIT, estén dispuestos a adoptar una postura más equilibrada y a escuchar los argumentos esgrimidos por el Gobierno.



Por el contrario, buscan constantemente medidas adicionales de presión sobre Belarús. En este momento, nuestra central sindical nacional, que representa los intereses de los trabajadores del país, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), ha sido objeto de ataques. En la OIT se ha lanzado una campaña para desacreditar a esta Federación como la asociación sindical más representativa y un interlocutor social de pleno derecho. Se está preparando sistemáticamente el terreno para que se adopte una decisión provocadora en relación con la FPB.

La Comisión de Verificación de Poderes ha sido elegida como instrumento para llevar a cabo este tipo de medidas provocadoras. A pesar de la información proporcionada por el Gobierno, que confirma incondicionalmente la condición de la FPB como la organización más representativa de los trabajadores de Belarús, la Comisión de Verificación de Poderes expresa sus dudas sobre la legitimidad de la inclusión de los representantes de la FPB en la delegación tripartita de Belarús. Expresamos nuestra enérgica objeción ante este enfoque discriminatorio.

La FPB es la mayor y única central sindical del país. Incluye 15 sindicatos de industria, cuyo número total alcanza los 4 millones de personas. Esto supone el 90 por ciento de los trabajadores de Belarús. La FPB es independiente en sus actividades, independiente de los órganos de Gobierno. Elabora y aprueba sus estatutos, elige a sus órganos de administración y organiza sus actividades de forma independiente. Las actividades de la FPB no están financiadas ni controladas por el Gobierno de Belarús.

Condenamos enérgicamente las declaraciones infundadas sobre el supuesto control de la FPB por parte de organismos gubernamentales y los llamamientos dentro de la OIT para limitar su legítima participación en los trabajos de la Conferencia.

¿Cuál es el propósito de la Confederación Sindical Internacional (CSI) al enviar sus protestas infundadas a la Comisión de Verificación de Poderes? La respuesta es sencilla: quieren privar a los trabajadores de Belarús del derecho a estar representados en el mayor foro anual de la OIT, y privar al Gobierno de Belarús de la oportunidad de formar una delegación tripartita nacional. Al fin y al cabo, aparte de la FPB, no existe ninguna otra asociación sindical representativa en Belarús.

Quisiera subrayar una vez más nuestra firme posición: no hay razón alguna para cuestionar la legitimidad, independencia y representatividad de la FPB. La inclusión de representantes de la FPB, en calidad de organización más representativa de los trabajadores del país, en la delegación tripartita de Belarús que participará en la Conferencia, se lleva a cabo en pleno cumplimiento de la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Belarús exige enérgicamente que se ponga fin a todas las medidas provocadoras adoptadas en este sentido.

En 2023, los países occidentales presionaron para que se adoptara una resolución sobre Belarús en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Los autores de dicha Resolución la basaron en medidas que prevén sanciones y actos discriminatorios contra nuestro país. Dos años después de su adopción, se puede decir con total y plena confianza que de ella no cabe extraer nada positivo. Además, con la adopción de este tipo de resoluciones de carácter sancionador, que convierten a la OIT en un mecanismo de presión sobre países considerados indeseables, se ha desacreditado la idea misma de aplicar el artículo 33. Y el caso bielorruso confirma incondicionalmente esta conclusión.

En Belarús, los indicadores en el ámbito de la libertad sindical y la colaboración social, por ejemplo, la densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva, alcanzan los niveles más



altos, llegando al 90 por ciento. Quizá solo los países escandinavos puedan presumir de cifras similares. Otros países europeos tienen indicadores mucho más modestos.

Con el telón de fondo de los importantes logros de Belarús en el desarrollo de la concertación social y el tripartismo, surge una pregunta lógica: ¿cómo pudo ocurrir que se adoptara una resolución en relación con Belarús en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, que, como sabemos, solo se había aplicado una vez en la historia de la OIT antes de nuestro caso?

La respuesta es obvia: la situación real de Belarús no puede ser la base para aplicar una medida tan extrema contra el país. La verdadera razón es la política de presiones y sanciones que los países occidentales aplican contra Belarús como castigo por su política interior y exterior independiente. Por lo tanto, nuestra posición respecto a la Resolución no ha cambiado: debe ser revocada por ser injusta y estar motivada en razones políticas.

La política de presiones infundadas sobre Belarús, basadas en falsas acusaciones, en el marco de la OIT, se viene produciendo desde hace muchos años. A este respecto, deseo dirigirme a los miembros de la Comisión que tienen sentido de la justicia y comprenden el valor de los principios fundamentales de la OIT. Juntos podemos cambiar la situación. Es necesario que en esta reunión de la Conferencia se tomen medidas en este sentido. Deben rechazarse las conclusiones injustas relativas a Belarús y debe pedirse a los órganos de control de la OIT que examinen objetiva y cuidadosamente la información del Gobierno, abandonando la política de doble rasero y discriminación. Pido a todos los miembros de la Comisión que adopten una posición de principios y apoyen a la República de Belarús.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez que abordamos la situación de Belarús en el marco de la presente sesión especial de la Comisión, en aplicación de la citada Resolución. Expresamos nuestra gratitud a la secretaría de la Comisión por garantizar que todos los informes pertinentes sobre este asunto sean fácilmente accesibles en el sitio web de la Comisión.

Nos basaremos en los hechos, conclusiones y recomendaciones del 410.º informe del Comité de Libertad Sindical, las discusiones y decisiones contenidas en las 349.^a, 350.^a, 352.^a y 353.^a reuniones del Consejo de Administración, así como en las observaciones de la Comisión de Expertos de 2024. También nos complacerá saber si hay novedades en relación con el nombramiento de un enviado especial y la creación de un grupo de trabajo de la OIT y otros organismos y procedimientos de las Naciones Unidas.

Lamentamos y nos preocupa profundamente que el Gobierno no haya hecho nada para abordar las preocupaciones planteadas en la discusión del año pasado y para aplicar las conclusiones adoptadas. El Gobierno sigue demostrando un desprecio total por esta Comisión, la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo. Belarús ha hecho caso omiso sistemáticamente de todas las recomendaciones y llamamientos de los órganos de control de la OIT y del Consejo de Administración para la aplicación de las medidas en virtud del artículo 33. No es posible que el Gobierno tenga razón mientras que todos los órganos de control de la OIT y los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas estén equivocados. Debemos recordar que esta cuestión ha ocupado la atención de los órganos de control de la OIT durante los últimos 20 años.

En estos momentos, y al igual que el año pasado, nuestro colega y miembro del Consejo de Administración de la OIT, el Sr. Aliaksandr Yarashuk, sigue encarcelado en Mogilev en régimen penitenciario estricto. Solo tiene derecho a recibir una visita y un paquete al año. Su salud se deteriora. El Sr. Aliaksandr Kapshul también está detenido, cumpliendo una condena de 15 años



por activismo sindical y defensa de los derechos de los trabajadores. Asimismo, está encarcelada la Sra. Volha Brytsikava, dirigente del Sindicato Independiente de Belarús (BNP). El 28 de junio de 2024, el Ministerio del Interior la incluyó en la lista de «extremistas» por orden administrativa. En enero de 2025, el Comité de Seguridad del Estado (KGB) empeoró la calificación, añadiéndola a la lista de «terroristas». Los informes de la OIT mencionados anteriormente enumeran a muchos otros compañeros encarcelados por sus actividades sindicales. Según los informes, las condiciones de detención de los sindicalistas equivalen a la tortura: celdas abarrotadas, bajo iluminación constante, falta de higiene y sin acceso a agua caliente.

En este mismo momento, sigue vigente la disolución unilateral de la única central sindical independiente, el BKDP. Sus legítimas actividades sindicales han sido tachadas de extremistas. Forzada al exilio, el BKDP se ve ahora obligado a realizar actividades sindicales desde el extranjero. Los miembros y trabajadores que quedan son objeto de intimidaciones y graves acosos.

Las fuerzas del orden y los organismos de seguridad llevan a cabo redadas contra trabajadores desleales en empresas privadas. Por ejemplo, el 14 de junio de 2024, en la región de Grodno, los trabajadores de una empresa metalúrgica fueron objeto de una de ellas en el marco de una operación contra actividades extremistas. Agentes de seguridad nacional completamente armados irrumpieron en la fábrica, detuvieron por la fuerza a los trabajadores y los sometieron a un trato vejatorio. Varios de ellos fueron detenidos y encarcelados sin cargos claros. Poco después, un canal progubernamental emitió confesiones de los trabajadores detenidos, a los que se acusaba de asociarse con grupos declarados extremistas.

En julio de 2024 salieron a la luz informes según los cuales los trabajadores de dos empresas privadas que fabricaban instrumentos optomecánicos eran sometidos a vigilancia rutinaria, que incluía pruebas poligráficas, inspecciones telefónicas e interrogatorios coercitivos. Algunos fueron detenidos durante días y posteriormente despedidos.

Además de estas agresiones directas contra el movimiento sindical independiente y sus afiliados, persisten los avances legislativos represivos. La Ley de Actos Multitudinarios restringe de forma drástica las reuniones públicas, incluidas las protestas y manifestaciones. Las enmiendas al Código Penal imponen penas más severas, mientras que el Código del Trabajo sigue sin modificarse y no cumple los convenios de la OIT.

Con la erradicación de los sindicatos independientes, la FPB domina el panorama de las relaciones laborales. Aunque el Gobierno y la FPB afirman que es el único organismo sindical legítimo, numerosos informes, incluidos los del Consejo de Administración, la Comisión de Verificación de Poderes, la presente Comisión y la Comisión de Libertad Sindical, cuestionan seriamente esta independencia.

Afirmamos que la FPB no es una organización sindical independiente. Las autoridades estatales, incluido el Presidente de Belarús, han expresado repetidamente su apoyo a la FPB, mostrando un claro favoritismo por ella. El Decreto Presidencial núm. 46 de 2024 sobre el Registro Estatal del Personal de la República de Belarús, destinado a mejorar la eficiencia de los organismos estatales, incluye al presidente de la FPB en la lista de funcionarios estatales. Este registro abarca altos cargos en organismos estatales y organizaciones afiliadas, lo que subraya aún más la estrecha relación entre la FPB y el Gobierno.

Las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control son inequívocas: en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98, la independencia sindical significa que los Gobiernos no deben favorecer a un sindicato mientras destruyen sistemáticamente a otro. Cabe señalar que, en ningún momento, desde los recientes



acontecimientos relativos a la destrucción de los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sus dirigentes, la FPB ha propuesto un diálogo constructivo con el Gobierno como vía para avanzar. La ausencia de tal llamamiento por parte de la FPB dice mucho de su independencia.

La única manera de avanzar por ese camino es que el Gobierno busque el apoyo de la OIT para abordar con un espíritu de diálogo estas cuestiones en el contexto de las medidas adoptadas en virtud del artículo 33.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno de Belarús sobre este caso. Sabemos que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT fueron ratificados por Belarús en 1956. Como Grupo, nos gustaría hacer hincapié en la importancia de que los Estados Miembros cumplan todos los convenios ratificados, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, que son dos de los diez convenios fundamentales de la OIT. Como han indicado tanto el representante gubernamental como el Grupo de los Trabajadores, este caso tiene una larga historia en la OIT. La Comisión de Expertos ha emitido numerosas observaciones desde 1997 y el caso se ha tratado en diversas estructuras de control de la OIT a lo largo de los años. Tomamos nota de que el Gobierno transmitió información escrita sobre las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT en materia de libertad sindical, así como información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Como ha declarado el representante gubernamental, la discusión de este caso en la OIT se ha convertido, lamentablemente, en algo rutinario.

Los miembros empleadores desean recordar que en mayo de 2024 tuvo lugar una mesa redonda de alto nivel sobre la libertad sindical en Belarús, organizada por la OIT, para reflexionar sobre la mejor manera de lograr la aplicación de la Resolución de la OIT adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en 2023. Tres relatores especiales de las Naciones Unidas participaron en la mesa redonda e informaron sobre la misma. El Consejo de Administración de la OIT también ha tratado este caso en varias ocasiones. En su reunión de marzo de 2024, el Consejo de Administración instó una vez más al Gobierno de Belarús a que reciba, con carácter urgente, a una misión tripartita de la OIT con el fin de que esta reúna información sobre la aplicación de las recomendaciones, y visite a los dirigentes y activistas sindicales independientes que se encuentran en prisión o privados de libertad.

En las Conclusiones de 2024, esta Comisión instó al Gobierno, entre otras cosas, a que tome todas las medidas posibles con la mayor urgencia para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los convenios. Además, esta Comisión instó al Gobierno a que acepte una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que están actualmente en prisión o privados de libertad.

En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2025, se adoptó una Decisión relativa al seguimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución. El Consejo de Administración lamentó profundamente tomar nota de que, de nuevo, el Gobierno no había proporcionado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones ulteriores del Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos y esta Comisión. El Consejo de Administración solicitó una vez más al Gobierno que acepte, con la máxima urgencia, una misión humanitaria internacional para que



médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación en el país y visite a los sindicalistas que están actualmente en prisión o privados de libertad.

La Comisión de Expertos formuló las observaciones clave siguientes acerca del Convenio núm. 87:

- Lamentó profundamente tomar nota de que, desde su memoria de 2023, el Gobierno de Belarús no ha introducido cambios significativos en la legislación ni en la práctica que afecten a la aplicación del Convenio y, una vez más, este se ha limitado a reiterar la información que ya había facilitado anteriormente. El Gobierno de Belarús insistió de nuevo en que considera que la Comisión malinterpreta o interpreta erróneamente la situación sobre el terreno.
- Instó firmemente al Gobierno a que ponga en libertad de inmediato a todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y a que retire todos los cargos asociados a estas actividades.
- En referencia a las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la decisión que adoptó el Consejo de Administración en su 352.^a reunión, la Comisión solicitó al Gobierno con la máxima urgencia que aceptara: i) una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario y ii) una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o privados de libertad.
- Instó también al Gobierno a que adopte medidas para enmendar sin más demora el Decreto núm. 3 (relativo a la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera), la Ley sobre Actividades Multitudinarias y el Reglamento que la acompaña, así como los artículos 342-2, 369, 369-1 y 369-3 del Código Penal, en los que se establecen restricciones a las actividades multitudinarias y las sanciones correspondientes, con el fin de que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical.
- Instó al Gobierno a que colabore con la OIT con miras a aplicar plenamente y sin más demora todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT. En este sentido, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a recibir, sin más demora, a una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación, tal y como solicitó esta Comisión.

Los miembros empleadores desean subrayar que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio núm. 87, la libertad sindical implica y exige que los trabajadores y los empleadores puedan tomar libremente, sin injerencia del Estado, la decisión de constituir las organizaciones que estimen convenientes. En el artículo 3 del Convenio núm. 87 se reconoce que el derecho de organizar su administración constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Con arreglo al artículo 11, todo Miembro de la OIT para el cual esté en vigor este Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Lamentamos que el Gobierno de Belarús siga refutando enérgicamente las preocupaciones planteadas por esta Comisión y otros órganos de control de la OIT. Además, observamos que el Gobierno considera estas inquietudes, y este proceso, como un



impedimento de carácter político a sus intereses legítimos de garantizar su seguridad nacional y el funcionamiento de su sistema judicial.

Es evidente que los miembros empleadores no desean impedir o interferir en la labor lícita y legítima de ningún Estado soberano. No obstante, compartimos las preocupaciones de la Comisión de Expertos, y creemos que es importante reiterar su observación en lo que respecta al hecho de que el Gobierno sigue negándose a difundir las decisiones judiciales relativas a los dirigentes sindicales y trabajadores que están en prisión, a pesar de las reiteradas solicitudes. Si efectivamente estas personas fueron detenidas y encarceladas por razones que no guardan relación con sus actividades sindicales legítimas, entonces el Gobierno debería al menos estar dispuesto a demostrar que esa afirmación es coherente con sus leyes.

Habida cuenta de todos estos acontecimientos, los miembros empleadores expresamos nuestra profunda preocupación, como lo hemos hecho en los diversos órganos de control de la OIT. Instamos al Gobierno a que entable urgentemente un diálogo constructivo con la OIT para mejorar la situación del país en materia de libertad sindical y derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a brindar un apoyo constructivo a este proceso. Asimismo, los empleadores de Belarús confirman su compromiso de cooperación e interacción.

A modo de conclusión y basándose en las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno que:

- 1) tome medidas inmediatas para poner en libertad a los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y retirar todos los cargos asociados a estas actividades;
- 2) acepte una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o privados de libertad;
- 3) adopte medidas para enmendar, sin más demora, las disposiciones legales mencionadas para que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical, y
- 4) reciba sin más demora a una misión tripartita de la OIT para que esta evalúe la situación; y se comprometa con la OIT con vistas a aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Belarús** - La Confederación de Industria y Empresa de la República de Belarús representa a las empresas y compañías de diversos sectores de nuestro país, que suman más del 70 por ciento de los empleadores del país. Los empleadores de Belarús están profundamente preocupados por las sanciones impuestas a nuestros interlocutores sociales. Sin embargo, observamos una desafortunada tendencia en la OIT, según la cual, algunos temas que deberían tratarse en el seno del Grupo de los Trabajadores se extienden a todos los interlocutores sociales, relegando a un segundo plano temas más relevantes para los empleadores y las empresas en general, y que figuran en el orden del día de la reunión anual de la Conferencia, incluida la presente reunión.



El hecho de resolver los problemas de las relaciones laborales y garantizar una calidad de vida digna es un estímulo para la paz y la estabilidad mundiales. En este sentido, el diálogo en varios niveles dentro de la plataforma de la OIT es algo sumamente importante y que los Miembros de la OIT se esfuercen por lograr.

Nuestra Confederación en Belarús, apoyada por la mayoría de nuestros afiliados, defiende principios como el desarrollo del potencial humano mediante la creación de buenas condiciones de trabajo, la formación continua del personal y la aplicación de programas sociales para los trabajadores. La realización de programas de formación y la introducción en el lugar de trabajo de políticas de formación profesional aumentan el nivel de implicación de las sociedades colectivas y están al servicio del desarrollo sostenible, la eficiencia energética y de los recursos, la producción y el consumo responsables y la seguridad en la industria, así como el respeto del medioambiente y aportan muchas otras ventajas. Se trata de una labor que realizamos en estrecha colaboración con nuestros interlocutores sociales. Los conflictos se resuelven sobre la base de obligaciones realistas mutuamente reconocidas y que se cumplen de buena fe. La resolución con éxito de problemas que afectan a la sociedad en las sociedades colectivas del país contribuye a que se considere al empleador como un interlocutor responsable. El desarrollo del potencial de nuestros recursos humanos y la creación de condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores son prioridades permanentes para nosotros y un foco de atención constante.

Los empleadores de la República de Belarús participan en pie de igualdad en todos los debates importantes y son coautores de las decisiones adoptadas sobre la base de la colaboración social. En muchos casos, desde la responsabilidad y el respeto mutuo, nuestro diálogo ha conducido a la introducción de medidas de seguridad en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de la equidad social. Los empleadores de Belarús han reafirmado en repetidas ocasiones su compromiso permanente con los principios de la OIT.

En estos momentos, se está utilizando la plataforma que constituye la OIT como instrumento de presión política, lo cual es contrario a sus principios fundamentales y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), crecimiento económico y progreso tecnológico. Como sabemos, las sanciones y restricciones nunca han ayudado, en ningún lugar del mundo, a alcanzar los objetivos de desarrollo, especialmente en el ámbito de las relaciones sociales y laborales, que supuestamente tanto nos importan en la OIT.

Como saben, el 17 de marzo de este año, 2025, en la reunión del Consejo de Administración celebrada en esta sala, la portavoz de los empleadores, Renate Hornung-Draus, indicó que la cuestión de Belarús en lo relativo a la comisión de encuesta de 2004 seguía sobre la mesa y puso en duda el mandato de la OIT para examinarla, al igual que hacemos nosotros.

Para finalizar, deseo asegurar que los empleadores de Belarús cumpliremos nuestras obligaciones internacionales sobre la base del respeto mutuo y la equidad, de conformidad con los principios fundamentales de la OIT.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Belarús** - La FPB es la organización representante legítima y autorizada de los trabajadores de nuestro país. Constatamos con profundo pesar y decepción que, cada año que pasa, el examen de la cuestión de Belarús en la OIT se vuelve más absurdo y está más politizado. Determinados individuos y Estados se dedican abiertamente a distorsionar la información y a jugar con los hechos. Todo esto se hace con un único objetivo, que es el de reforzar la presión sobre nuestro país en aras de determinados intereses geopolíticos. Queremos subrayar especialmente que todas estas actividades ilícitas solo sirven para perjudicar los derechos de los trabajadores de Belarús.



Les daré algunos ejemplos concretos. En primer lugar, una vez más, escuchamos alegaciones infundadas según las cuales en Belarús no se ha avanzado en absoluto en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta emitidas en 2004. Esto es absolutamente falso. La comisión de encuesta emitió 12 recomendaciones, y se ha trabajado detenidamente en todas y cada una de ellas. Por ejemplo, hemos racionalizado considerablemente el procedimiento legal para el registro de sindicatos. Hemos eliminado el requisito de que al menos el 10 por ciento de los trabajadores vayan a afiliarse para poder crear un sindicato. El Gobierno de Belarús ha presentado repetidamente pruebas de la adopción de decisiones para hacer efectivas las recomendaciones. Además, me gustaría recordarles el hecho de que incluso los órganos de la OIT han reconocido oficialmente los progresos realizados en esta cuestión y han tomado nota con interés y satisfacción de las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para hacer efectivas las recomendaciones. Así pues, las afirmaciones de que en Belarús no se ha avanzado en absoluto en esta cuestión no se sostienen frente a las críticas.

En segundo lugar, los representantes de una serie de entidades ilegítimas se empeñan en afirmar que en Belarús no existe la libertad sindical ni la negociación colectiva. A este respecto, quisiera declarar lo siguiente, teniendo presente que esta afirmación ya se ha formulado.

En Belarús tenemos 15 sindicatos sectoriales. Todos y cada uno de ellos tienen sus propios estatutos y su propio programa de actividades, y establecen de forma independiente su interacción con los interlocutores sociales, incluidas las decisiones sobre los acuerdos de tarifas. Si nos fijamos en los sindicatos sectoriales, vemos que participan más de 25 000 organizaciones sindicales de primer grado y que la mayoría de ellas ha concertado convenios colectivos. Por lo tanto, a iniciativa de los sindicatos, en estos documentos de ámbito local observamos que se ofrecen garantías adicionales a los trabajadores, importantes incrementos salariales, protección contra el despido, permisos y vacaciones adicionales, diversas formas de indemnización, etc. Además, los representantes del sindicato nacional y de las centrales sectoriales supervisan periódicamente el cumplimiento de la legislación laboral. El año pasado, gracias a los sindicatos, pudimos detectar 44 000 casos de infracción de la legislación laboral y ocuparnos de esas situaciones. Conseguimos readmitir a decenas de trabajadores a los que se había despedido injustamente. Asimismo, logramos devolver a los sindicatos las cantidades que se les debían. Cada uno de estos casos es un ejemplo de ayuda y protección genuinas para los trabajadores.

Además, presentamos con regularidad propuestas para mejorar nuestra legislación y, en concreto, nuestros representantes participan en un grupo de trabajo que está elaborando las enmiendas y adiciones al Código del Trabajo y el Código de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto nos da la oportunidad de presentar en el debate nuevas normas que defienden el interés de los trabajadores y de excluir toda propuesta que pueda ir en contra de los derechos de los trabajadores y debilitar las garantías correspondientes.

Quiero subrayar que las nuevas garantías adoptadas no solo se aplican a los miembros de los sindicatos, sino a todos los trabajadores. Por ejemplo, gracias a nuestra Federación, todos los trabajadores de Belarús cuentan ahora con salvaguardias adicionales en cuanto a la duración de los contratos. Asimismo, nuestro trabajo a nivel legislativo ha permitido que ahora tengamos garantías laborales adicionales para los trabajadores jóvenes y las personas mayores. Todo esto demuestra claramente que en Belarús se dan las condiciones necesarias para el libre funcionamiento de los sindicatos y para la realización de negociaciones y convenios colectivos. También hay que recalcar que la FPB es independiente en su labor y que trabaja realmente para proteger los intereses de los trabajadores.



En tercer lugar, me gustaría señalar a la atención de todos los presentes que también se formulan acusaciones contra Belarús debido al hecho de que se supone que en nuestro país hay personas que deben rendir cuentas simplemente por haber participado en protestas pacíficas en 2020. Permítanme presentar un hecho muy elocuente para ilustrar lo que realmente ocurrió entonces. Bajo el liderazgo de determinadas fuerzas políticas, se crearon recursos en internet donde se publicaron datos personales, nombres, direcciones, etc., de quienes estaban en contra de los intentos de derrocar de manera violenta a las autoridades. Los partidarios de los llamados «cambios» propagaron e impulsaron llamamientos contra estas personas y sus hijos menores de edad, que literalmente decían: «Colgadlos. Matadlos». Y estos son los individuos que ahora en la OIT pretenden hablar en nombre de los sindicatos independientes, los mismos que cometieron este delito. ¿Y se supone que esto es trabajo sindical? Esto no es simplemente avivar la división social, esto es terrorismo interno. Y este es el tipo de amenazas y presiones que encontramos no solo en internet, sino también en otros lugares, y que han sufrido representantes de nuestra organización sindical. ¿Por qué la OIT no dice nada al respecto? ¿Por qué no se defienden nuestros derechos? ¿Por qué se ignora lo sucedido y el hecho de que los acontecimientos de 2020 no tenían nada que ver con cuestiones de libertad sindical, sobre todo teniendo en cuenta que en repetidas ocasiones los órganos de la OIT han dicho que «las organizaciones sindicales no deben participar en actividades políticas abusivas o que vayan más allá de sus funciones básicas, persiguiendo principalmente intereses políticos»?

Para concluir, me gustaría hacer otra observación importante. Durante muchos años hemos escuchado decir a quienes están a favor de las medidas coercitivas contra Belarús, incluso en el marco de la labor de la OIT, que todo ello se hace supuestamente en interés de los trabajadores de nuestros países. Eso es una gran falsedad y cinismo del más alto grado.

Las sanciones ilegales introducidas por los países occidentales contra nuestro país han representado una amenaza para el empleo y los ingresos de los trabajadores en muchas empresas de Belarús. Ante esa situación, el Gobierno, los empleadores y la FPB han hecho todo lo posible para asegurar el empleo y los salarios de las personas. Al mismo tiempo, mientras entidades ilegítimas en el extranjero se hacen pasar por personas que defienden los derechos de los trabajadores, ¿qué está ocurriendo en realidad? Lo que verdaderamente sucede es que aquí, en la OIT, están haciendo todo lo posible para ampliar las sanciones. Sobre este caso de discriminación contra los derechos de los trabajadores en nuestro país, hemos enviado una queja oficial a la OIT, pero sencillamente se ha hecho caso omiso de nuestro llamamiento. Esto demuestra el carácter extremadamente parcial e injusto de las relaciones entre los órganos de la OIT y Belarús y nuestros trabajadores.

En el centro de las acusaciones contra Belarús, encontramos mentiras y calumnias flagrantes. La FPB, basándose en la práctica, ha presentado repetidamente hechos, cifras y datos para demostrar que en nuestro país sí se dan las condiciones necesarias para el funcionamiento libre e independiente de los sindicatos y para la negociación colectiva. Pero como vemos hoy, las posturas sinceras, abiertas y basadas en principios de la FPB son algo que aquí, en la OIT, no le gusta a todo el mundo.

Una vez más, bajo la presión de los representantes de una serie de países occidentales, se nos obliga a callar para que los trabajadores de Belarús, que están directamente implicados y que realmente ven la situación desde dentro, no puedan hacer llegar la información a los participantes de esta Conferencia. Esto es algo que se refleja en la decisión irregular de privar a nuestros sindicatos de voto en esta Conferencia, y vemos que se esgrimen argumentos ridículos en este sentido.



Así, se acusa al presidente de la FPB de tener experiencia en la función pública. Pues bien, en ese caso, me gustaría señalar que se dan prácticas similares en muchos sindicatos de todo el mundo. Y el hecho mismo de que esto ocurra no hace sino subrayar que en nuestro país todos los ciudadanos son iguales y todos tienen derecho a ser elegidos para cargos sindicales. Por lo tanto, insistimos en que debe derogarse la decisión relativa al seguimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33. Se trata de una decisión adoptada sobre la base de la desinformación y la imposición a los participantes de esta Conferencia de una posición determinada que ha tomado una serie de países occidentales. La OIT no debe ser una herramienta en manos de políticos encubiertos. Esta debe volver a sus funciones iniciales de fomentar el crecimiento y el bienestar de todas las personas, defender el derecho al trabajo y resolver los problemas reales del mercado de trabajo.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Lamentamos profundamente las continuas violaciones y el incumplimiento constante por parte de las autoridades de Belarús de sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Aunque han transcurrido dos años desde la adopción de la Resolución, las autoridades de Belarús han mostrado un menosprecio continuo por las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, de los órganos de control y del Consejo de Administración, y se han negado a aceptarlas y aplicarlas. Una vez más, pedimos a Belarús que tome todas las medidas necesarias para cumplir las obligaciones a las que se comprometió como Miembro de la OIT y por el hecho de ratificar voluntariamente los convenios fundamentales de la OIT.

Seguimos profundamente preocupados por el grave deterioro de la situación de los derechos humanos en Belarús, incluidas las graves violaciones de los derechos laborales, especialmente el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Condenamos enérgicamente las continuas campañas de persecución e intimidación contra sindicalistas independientes, organizaciones de la sociedad civil, fuerzas democráticas de oposición y todos los demás segmentos de la sociedad bielorrusa. Condenamos con la misma firmeza las nuevas formas de represión que se ejercen contra ellos, como los juicios en rebeldía, las expropiaciones, la intimidación de familias enteras o la separación de los hijos de sus familias. La situación ha empeorado aún más desde la participación del régimen de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

Instamos firmemente a Belarús a que reciba con carácter de urgencia una misión tripartita de la OIT para recabar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las posteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Esta misión debe tener acceso a los dirigentes y activistas sindicales independientes encarcelados y detenidos.

Dada la gravedad de la situación, la Unión Europea, ante el inédito número de violaciones de los derechos humanos y en el contexto de las elecciones de enero de 2025, ha impuesto varias rondas de sanciones, la última el 27 de marzo del año en curso. La Unión Europea y sus Estados miembros deploran la disolución de sindicatos independientes porque socava la legitimidad de las instituciones de diálogo social. Reiteramos nuestro llamamiento a las autoridades de Belarús para que abandonen su política de destrucción del movimiento sindical independiente bielorruso. Nos hacemos eco de la petición del Comité de Libertad Sindical a las autoridades para que tomen medidas para revisar la situación de los sindicatos disueltos con el fin de garantizar que puedan volver a funcionar.



Deploramos que los presos políticos sigan encarcelados en pésimas condiciones y expresamos nuestra honda preocupación por los casos de muertes durante la detención. Instamos a las autoridades a poner fin a la represión y a respetar y proteger los derechos humanos, y pedimos la liberación inmediata e incondicional de todos los presos políticos y su rehabilitación plena y efectiva, incluidos los sindicalistas procesados por ejercer una actividad sindical pacífica y legítima. Nos preocupa profundamente el sistema de restricciones de los derechos de quienes han cumplido su condena, que incluye la limitación de la libertad de circulación, la vigilancia constante y la congelación de cuentas bancarias.

Deploramos el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que reina en Belarús, así como la erosión del Estado de derecho, ejemplificada por la total falta de imparcialidad e independencia del sistema judicial. Tomamos nota con preocupación de las observaciones de un grupo de expertos en derechos humanos independientes, de 22 de enero de 2025, sobre la creciente celebración, en Belarús, de juicios en rebeldía y sin las garantías procesales básicas, que conllevan largas penas de prisión, privación de bienes y vivienda o incluso la pena de muerte. Nos hacemos eco del llamamiento del Comité de Libertad Sindical para que se aplique la recomendación 8 de la comisión de encuesta a este respecto.

Considerando las graves y reiteradas alegaciones relativas al nombramiento de la delegación de los trabajadores de Belarús para la Conferencia, tomamos nota con preocupación de las conclusiones del Comité de Libertad Sindical sobre la fuerte dependencia de la FPB de las autoridades bielorrusas y el creciente control e injerencia del Estado en la actividad de esta organización. Seguimos de cerca las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes e instamos a las autoridades de Belarús a que designen delegados y asesores no gubernamentales para la Conferencia, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, genuinas e independientes.

Agradecemos a la Oficina que se haya comprometido con otros órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas a crear un grupo de trabajo que coordine las acciones encaminadas a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y de otros órganos de control. Esperamos que se nombre pronto al enviado especial de la OIT y alentamos a que se sigan coordinando los esfuerzos para la plena aplicación de la Resolución. También instamos a Belarús a que colabore con el enviado especial de la OIT, una vez nombrado.

Han pasado más de 20 años desde que la comisión de encuesta publicó su informe y sus recomendaciones. Lamentablemente, hasta la fecha no se han aplicado. En los últimos cinco años, las autoridades han suspendido cualquier cooperación significativa con la OIT y han reiterado sistemáticamente la información ya facilitada. Instamos a las autoridades de Belarús a que adopten medidas concretas para dar pleno efecto a todas las recomendaciones de la comisión de encuesta y a las solicitudes subsiguientes de los órganos de control de la OIT, incluida la modificación sin más demora del Decreto núm. 3 relativo a la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera, la Ley de Actos Multitudinarios, el Código Penal y el Código del Trabajo para que cumplan las obligaciones internacionales en materia de libertad sindical.

Reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y tomaremos las medidas necesarias en consonancia con la Resolución de la Conferencia de 2023. La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a trabajar con la OIT y sus mandantes para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta.



Miembro gubernamental, Dinamarca - Tengo el honor de hablar en nombre de los siguientes 34 Gobiernos: **Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Colombia, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, la República Checa, la República de Moldova, Rumania, Suecia, Suiza, Ucrania** y mi propio país, **Dinamarca**.

La Comisión se reúne hoy de nuevo para cumplir con la responsabilidad que se nos encomendó en la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, adoptada por la Conferencia en 2023. Han transcurrido dos años desde la adopción de la Resolución, y más de dos décadas desde que la comisión de encuesta emitió su informe y sus recomendaciones para garantizar el cumplimiento por parte de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Sin embargo, lamentablemente, las autoridades de Belarús han incumplido sistemáticamente los compromisos contraídos en virtud de los convenios fundamentales de la OIT, y la situación sobre el terreno sigue deteriorándose. El Informe de este año de la Comisión de Expertos vuelve a dibujar un panorama profundamente preocupante de violaciones persistentes y sistémicas de los convenios fundamentales de la OIT por parte de las autoridades bielorrusas. Nuestros Gobiernos observan con honda preocupación que no se han notificado cambios sustanciales ni en la legislación ni en la práctica. Por el contrario, a pesar de las claras evidencias de represión sistemática contra los sindicatos independientes, sus dirigentes y miembros, de la alarmante y deteriorada situación de los derechos humanos, de la reducción sistemática de cualquier espacio cívico y de la firme y coherente condena de los mandantes de la OIT, las autoridades de Belarús sostienen que la situación en el país ha sido malentendida y malinterpretada. Nos preocupan especialmente los continuos informes del BKDP, de los Relatores Especiales de las Naciones Unidas y de otras entidades sobre la represión masiva contra los sindicatos independientes, las acciones criminales emprendidas contra los trabajadores y sus familias por ejercer sus derechos laborales fundamentales, y el acoso judicial a los miembros de los sindicatos, que incluye detenciones, procesamientos y encarcelamientos. Las autoridades de Belarús han desmantelado deliberadamente la sociedad civil independiente, incluso privando a los trabajadores de la capacidad de sindicarse y defender sus derechos. Condenamos además la creciente celebración de juicios en rebeldía y sin las garantías básicas para un juicio justo, y exigimos el cese inmediato de tales juicios, así como el pleno acceso a la representación jurídica y a procedimientos judiciales transparentes.

Nos preocupan seriamente los informes que refieren acciones políticamente motivadas contra empresas independientes y sus trabajadores en Belarús, incluidas inspecciones arbitrarias, redadas, registros, sanciones administrativas o cierres. Deploramos profundamente el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que se impone a los trabajadores que protestan pacíficamente en Belarús.

Denunciamos enérgicamente el total desprecio de las autoridades bielorrusas por las obligaciones internacionales en materia de trabajo. Belarús debe cesar sin más demora las violaciones de sus compromisos y aplicar plenamente las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta, de los órganos de control y del Consejo de Administración.

A tal fin, exigimos la plena transparencia sobre los procesos judiciales con todos los visos de ser casos políticos. Todos los dirigentes y miembros sindicales detenidos por su participación en acciones o protestas colectivas pacíficas en consonancia con su legítimo derecho a la libertad sindical deben ser puestos en libertad inmediata e incondicionalmente y



deben retirarse todos los cargos relacionados. Cada caso de intimidación o violencia física debe investigarse sin demora mediante una investigación judicial independiente. Se debe permitir que los sindicatos disueltos funcionen y participen plenamente en los organismos tripartitos nacionales. Debe mantenerse el Estado de derecho, garantizarse un entorno empresarial previsible y transparente, y se debe velar por que todas las empresas puedan operar libres de injerencias o represalias políticas. Instamos a las autoridades de Belarús a que acepten, con la máxima urgencia, una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos, así como una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados. Instamos a Belarús a que cese inmediata e incondicionalmente su apoyo a la guerra de agresión ilegal de la Federación de Rusia contra Ucrania, que afecta gravemente a las vidas y los medios de subsistencia de los ucranianos, incluidos los trabajadores, los empleadores y sus familias.

Tomamos nota con preocupación de las graves y reiteradas alegaciones sobre la estrecha afiliación entre las autoridades bielorrusas y la FPB, que no ha demostrado ser una organización de trabajadores libre, genuina e independiente. Instamos a las autoridades a que se abstengan de mostrar favoritismo hacia cualquier sindicato en particular. Considerando la necesidad de un seguimiento permanente y continuo de la situación en Belarús, animamos al Director General de la OIT a nombrar un enviado especial en Belarús lo antes posible. También es crucial que el Director General siga manteniendo la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, los procedimientos especiales y los órganos internacionales pertinentes, con el objeto de garantizar una acción coordinada y conjunta en pro de la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Para concluir, reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y nos comprometemos a seguir trabajando con la OIT y sus mandantes para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Seguiremos apoyando la celebración de una sesión especial de esta Comisión mientras no se demuestre que Belarús ha cumplido sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, **Nueva Zelandia**, el **Reino Unido** y mi propio país, **Canadá**.

Agradecemos a la Comisión de Expertos su observación más reciente sobre la situación en Belarús. Haciéndonos eco del profundo pesar de la Comisión de Expertos, deploramos profundamente que Belarús haya indicado que no se ha aplicado ningún cambio significativo en la legislación y en la práctica desde 2023, a pesar de los múltiples informes sobre el empeoramiento de la situación de los derechos humanos y laborales en el país y de los numerosos llamamientos de esta Organización para que se apliquen plenamente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. El BKPD, los relatores de las Naciones Unidas y otras entidades han documentado ampliamente las violaciones persistentes y generalizadas de los derechos humanos y laborales y los abusos que se perpetúan contra los trabajadores y los dirigentes y activistas sindicales por ejercer sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

Estamos profundamente preocupados por los informes sobre los más de 50 casos de dirigentes y activistas sindicales que siguen sometidos a procesos penales, es decir, están encarcelados o se les ha impuesto una pena de restricción de libertad o han sido puestos en libertad pero no exonerados, por la utilización del sistema judicial para perseguir a dirigentes y activistas sindicales, así como por la creciente celebración de juicios en rebeldía sin garantías



de un juicio justo, por las sanciones penales que incluyen penas de prisión de hasta diez años para cualquier persona que se afilie a sindicatos libres e independientes y por la detención masiva de trabajadores.

A pesar de tan abrumadoras evidencias, las autoridades bielorrusas siguen negando sistemáticamente cualquier violación de los Convenios núms. 87 y 98, y mantienen que se han aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Durante más de 20 años, las autoridades de Belarús han fracasado repetidamente a la hora de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, mostrando una total y flagrante falta de respeto por el sistema de control de la OIT a expensas de sus trabajadores. Una vez más, tomamos la palabra para instar a las autoridades de Belarús a que cumplan plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta y acepten una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, acepten una misión tripartita de la OIT que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos, liberen inmediata e incondicionalmente a todos los sindicalistas encarcelados o penados por ejercer sus derechos laborales fundamentales, y pongan fin a los ataques generalizados contra los trabajadores y sus dirigentes, incluidas las detenciones masivas y los despidos arbitrarios.

Creemos firmemente que la Resolución era la única opción disponible para instar a las autoridades de Belarús a cumplir plenamente los principios y derechos fundamentales de la OIT en el ámbito del trabajo, cumplir sus obligaciones libremente acordadas en virtud de la Constitución de la OIT y aplicar las conclusiones del mecanismo de control de la OIT.

Reiteramos nuestro pleno apoyo al sistema de control de la OIT, incluida la labor de esta Comisión tripartita que durante más de 100 años ha sido capaz de entablar un diálogo constructivo para proporcionar orientación con miras a la realización de la misión de la OIT, es decir, promover la justicia social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo que son esenciales para lograr una paz universal y duradera.

Instamos a las autoridades de Belarús a que respeten la experiencia, imparcialidad e integridad del sistema de control de la OIT y a que cooperen plenamente con la OIT para aplicar sin más demora todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT. Por último, alentamos a todos los mandantes de la OIT a que sigan adoptando todas las medidas posibles, de conformidad con la Resolución de la Conferencia de 2023, para que Belarús cumpla las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT y de los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro empleadora, Canadá - Intervengo como representante de la Asociación de Empleadores de Transporte y Comunicaciones Reglamentados a Nivel Federal (FETCO), una asociación de empleadores canadiense, para expresar nuestra profunda preocupación por las informaciones sobre las continuas violaciones del derecho de los interlocutores sociales a la libertad sindical en Belarús.

La libertad sindical es una piedra angular del trabajo que realizamos en la OIT. Los Convenios núms. 87 y 98 establecen el derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, sin injerencias. Estos derechos son esenciales para fomentar un diálogo tripartito equilibrado y constructivo que, a su vez, es fundamental para abordar los retos económicos y sociales. Las actuales restricciones y medidas punitivas impuestas a las organizaciones independientes y sus miembros en Belarús representan una clara violación de estos principios. Como organización de empleadores, reconocemos que la capacidad tanto de



los trabajadores como de los empleadores para sindicarse y defender sus intereses es vital para preservar la armonía laboral y fomentar los intereses mutuos. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Belarús a que adecue su legislación y sus prácticas a sus compromisos internacionales, garantizando que tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores puedan operar libremente y sin temor a represalias.

Interpretación del chino: **Miembro trabajador, China** - Hemos tomado nota de las declaraciones realizadas por todas las partes en el seno de esta Comisión. Nuestra posición es coherente. El objetivo no son las sanciones; por el contrario, nuestro fin común ha de ser proteger realmente los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Con este fin, pedimos que se aborden debidamente todas las preocupaciones, que se refuercen las consultas y el diálogo y que se realicen esfuerzos para impulsar una pronta resolución de este caso.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce el compromiso del Gobierno de Belarús de respetar las normas internacionales del trabajo y su continua cooperación con la OIT. Creemos que el diálogo y el compromiso son esenciales para abordar las preocupaciones y promover los derechos laborales. Tomamos nota de las medidas adoptadas por Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Alentamos además a que se exploren mecanismos alternativos para abordar las cuestiones pendientes, en lugar de proceder en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. El Pakistán subraya la importancia de defender los principios de la soberanía nacional y aboga por el diálogo y la cooperación como medios preferentes para resolver las diferencias en el marco de la OIT.

Miembro trabajador, Brasil - Empiezo mi discurso expresando nuestra profunda preocupación por el reiterado incumplimiento por el Gobierno de Belarús en cuanto a las obligaciones derivadas de los Convenios núms. 87 y 98. Hace más de dos décadas que acompañamos la inobservancia de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT. Y, ahora, somos testigos de la transgresión flagrante del último recurso invocado por la OIT en respuesta a las persistentes violaciones: la aplicación del artículo 33 de la Constitución de esta Organización. La extinción forzosa de todos los sindicatos independientes en Belarús ha eliminado de hecho la libertad sindical y de las relaciones laborales.

El informe presentado en julio de 2024 por la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Anís Marín, ha reforzado nuestra preocupación al poner de manifiesto que «el nivel de compromiso, que nunca ha sido satisfactorio, se ha deteriorado significativamente en los últimos años tras las crisis de derechos humanos que se gestó en el contexto de las elecciones presidenciales de 2020». En lo que respecta a la libertad de asociación, el informe destaca que, en 2022, Belarús reintrodujo el artículo 193-1 en el Código Penal para tipificar como crimen la organización de asociaciones no registradas y la participación en ellas, señalando que, hoy en día, los procedimientos de registro son más restrictivos que nunca.

No puede haber un diálogo social genuino cuando el Gobierno está liquidando todos los sindicatos independientes y encarcelando a sus miembros.

En este contexto, cualquier cifra oficial relacionada con convenios colectivos, conflictos laborales o afiliación sindical no tiene legitimidad jurídica ni democrática porque excluye a una parte significativa de la clase trabajadora al no reconocer los sindicatos independientes. Estos datos no reflejan relaciones laborales libres, sino más bien el resultado de la coerción y la represión.

Quiero llamar la atención especialmente sobre los efectos abusivos de los convenios colectivos celebrados por los sindicatos reconocidos por el Gobierno. En efecto, la negociación



colectiva beneficia exclusivamente a las personas afiliadas a los sindicatos progubernamentales, dejando a quienes son independientes sin bonificaciones, seguro médico ni pensiones. Esta práctica discriminatoria se ha institucionalizado desde 2020 a través de revisiones coordinadas de los convenios colectivos en grandes empresas como la Planta Electrotécnica de Minsk, entre otras.

Tras la liquidación forzosa e ilegal de todos los sindicatos independientes y la imposibilidad *de facto* de crear nuevos, cualquier persona que trabaje y que no se quiera afiliar al sindicato oficial está totalmente excluida del proceso de negociación colectiva; quedando sin representación, voz ni protección.

La comunidad internacional no puede permanecer en silencio ante esta represión sistémica. La erosión de los derechos sindicales en Belarús no es solo una crisis nacional, sino un desafío directo a las normas internacionales del trabajo y a los principios fundamentales de la OIT.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos al Gobierno de Belarús por la información presentada en el día de hoy. Se puede apreciar que el Gobierno ha implementado la mayoría de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y ello confirma la voluntad y los esfuerzos de las autoridades del país para aplicar en la medida de lo posible estas recomendaciones dentro del marco jurídico vigente. Belarús demuestra, una vez más, la voluntad de diálogo respetuoso y cooperación constructiva con la OIT. Cuba saluda esas acciones positivas que deben ser reconocidas por la Organización.

La soberanía y la autodeterminación de los Estados Miembros deben ser siempre respetadas. Es la base para que cualquier Gobierno pueda honrar los compromisos asumidos y avanzar en acciones de cooperación. Es imperativo que los órganos de control de la OIT consideren de forma imparcial, objetiva y con estricto apego a su mandato las informaciones enviadas por los Gobiernos. Es preocupante que las respuestas enviadas por algunos Gobiernos a los mecanismos de control de la OIT no se evalúen en igualdad de condiciones con las alegaciones de los interlocutores sociales.

La línea divisoria entre los legítimos intereses sindicales y las cuestiones de naturaleza política parecería ser, con demasiada frecuencia, irrelevante para los órganos de control de la OIT. Es necesario y prioritario despejar estos procesos de la selectividad, politización, parcialidad y dobles raseros que lastran el prestigio y la credibilidad de la Organización.

La aplicación de un plan de acción para cualquier país que contenga elementos ajenos al mandato de la OIT no es aceptable para Cuba. Esta Comisión no puede ser un instrumento de coerción contra los Estados. Los principios de imparcialidad y objetividad deben ser siempre respetados. Cuba rechaza y continuará oponiéndose a proyectos de resolución, mandatos o recomendaciones de naturaleza selectiva injerencista y politizada que son inconsistentes con el mandato y propósito de la OIT. Defenderemos de manera consistente los enfoques de cooperación, ayuda constructiva y respetuosa y nos opondremos siempre a enfoques punitivos o de coacción. Los mandatos y mecanismos confrontacionales políticamente motivados que se imponen contra la voluntad de los Estados concernidos como ocurre en el caso de Belarús son inoperantes e ineficientes y están destinados al fracaso.

La OIT y sus órganos de supervisión siguen instando a los Miembros a que informen sobre la adopción de medidas coercitivas contra Belarús. Las medidas coercitivas unilaterales son inaceptables y deben ser eliminadas. Además de ser contrarias al derecho internacional perjudican la capacidad del desarrollo económico, la justicia social, deterioran la situación de los trabajadores y aumentan el desempleo y la pobreza entre los más vulnerables.



Cuba ha defendido, y lo continuará haciendo, que el diálogo tripartito y la búsqueda del consenso son los principios fundamentales e imprescindibles para que la OIT pueda cumplir de manera efectiva con su importante mandato y sus responsabilidades.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - La República Islámica del Irán reconoce el continuo compromiso de Belarús con la OIT y su larga pertenencia a la Organización, habiendo ratificado 51 convenios de la OIT, incluidos los fundamentales. Reconocemos los esfuerzos constructivos descritos por Belarús para abordar las cuestiones laborales a través de sus mecanismos tripartitos, incluido el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. Tomamos nota de los importantes esfuerzos realizados por Belarús para establecer proyectos de cooperación técnica, llevar a cabo reformas legislativas para reforzar el diálogo social y mejorar los derechos sindicales mediante iniciativas conjuntas con la OIT. Confiamos en que la OIT seguirá centrándose en su mandato fundamental de modo que no se perciba ningún atisbo de politización en el examen de los casos de los Estados Miembros, incluido Belarús.

Pedimos a esta Comisión que reconozca los legítimos esfuerzos realizados por Belarús y su auténtico compromiso con las obligaciones internacionales, y que se centre en un diálogo constructivo basado en la cooperación técnica. Instamos a la OIT a dar prioridad a la asistencia técnica y a la cooperación constructiva, garantizando que las acciones de la Organización se ajusten a su mandato constitucional y respeten la soberanía de los Estados Miembros. Solo mediante un auténtico diálogo tripartito, el respeto mutuo y la adhesión a los principios fundamentales de la OIT podremos cumplir nuestro mandato de promover la justicia social y el trabajo decente para todos. La fuerza de la OIT reside en facilitar la cooperación y los conocimientos técnicos. En conclusión, apoyamos la continuación de la colaboración entre Belarús y la OIT, basada en el respeto mutuo. Alentamos a todas las partes a resolver las cuestiones pendientes mediante un diálogo constructivo y la cooperación técnica.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - La delegación de la República de Azerbaiyán elogia los esfuerzos del Gobierno en la promoción de una política coherente de aumento del nivel de ingresos de la población y de concesión de garantías sociales a los grupos de población más vulnerables. La información facilitada por el Gobierno confirma que la República de Belarús da prioridad al desarrollo de las cuestiones sociales y laborales de conformidad con las normas internacionales y los convenios de la OIT generalmente aceptados. El Gobierno demuestra su disposición a cooperar con la OIT en los ámbitos relacionados con el mandato de esta organización. Por este motivo, mi delegación no podrá apoyar las conclusiones de la Comisión relativas a este caso.

Miembro trabajador, Dinamarca - Hablo en nombre de los trabajadores nórdicos y de los trabajadores de España. La libertad sindical y el derecho de sindicación son, en muchos sentidos, la base de una sociedad democrática, una sociedad basada en el diálogo y cuyo objetivo es el crecimiento de todos sus miembros. Son elementos imprescindibles de la libertad, así como de la estabilidad y la paz. Por desgracia, en Belarús, y como ocurre igualmente en demasiados regímenes, no constituyen un elemento de libertad para el pueblo, sino una amenaza para el Gobierno. Si alguna vez se consiguiera lograr la libertad sindical, se desbarataría el terrorífico y destructivo control que ejerce el régimen sobre su pueblo. Por eso, el Estado no permite que existan sindicatos genuinos. Si eres un sindicato independiente del Estado, como Salidarnast o el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica, el KGB te tachará de formación extremista. Para esos sindicatos, las consecuencias son graves: liquidación de la organización y encarcelamiento de las personas implicadas.



A partir de ahí, el simple hecho de pulsar «Me gusta» en las redes sociales de estos sindicatos puede considerarse un delito de extremismo, con el consiguiente riesgo de despido, detención e interrogatorio. Desde el 2020, se han registrado 22 500 de estos «delitos de extremismo», simplemente por actividades relacionadas con los sindicatos. Se trata de una criminalización sistemática de la actividad sindical destinada a mantener al pueblo y a los trabajadores sometidos y atemorizados. Mientras los sindicalistas libres se enfrentan a una opresión sistemática, los llamados «sindicatos», dirigidos por el Estado, gozan de abundantes exenciones fiscales. Mediante falsos convenios colectivos, se les permite legalmente conceder prestaciones en base a criterios discriminatorios a aquellos que venden sus almas, se convierten en afiliados de dichos «sindicatos» y, por tanto, en facilitadores de las acciones del Estado. Pero recordemos todos que para el pueblo bielorruso no existen alternativas. Incluso después de haber invocado el artículo 33 en 2023, no ha ocurrido nada. Belarús no ha mostrado ningún respeto por sus obligaciones internacionales. Belarús se niega a cambiar. Si Belarús quiere lograr algún día un verdadero progreso social y ser un Estado digno de confianza, debe cambiar.

El caso de Belarús nos sirve a todos de recordatorio de que la verdadera libertad sindical es algo por lo que hay que luchar, con plena solidaridad. Ante el asfixiante dominio de Belarús sobre su pueblo, la comunidad internacional debe mantener la presión, con todos los medios a su alcance, por la justicia social, la paz y la estabilidad y por nuestros hermanos y hermanas de Belarús.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao - Al principio, la República Democrática Popular Lao toma nota del 410.º informe del Comité de Libertad Sindical, y de otros documentos preparados por esta Comisión, y expresa su sincero agradecimiento al Gobierno por la información actualizada completa sobre la actual cooperación y labor relacionadas con la OIT en Belarús. Mi delegación encomia a Belarús por sus continuos esfuerzos para cumplir sus obligaciones dimanantes de los convenios y mecanismos de la OIT, incluida la aplicación de las decisiones y recomendaciones adoptadas durante las reuniones del Consejo de Administración, esta Comisión y otras conferencias conexas. A este respecto, quisiera reconocer los esfuerzos continuos y los progresos considerables realizados por el Gobierno de Belarús, que incluyen, en primer lugar, la promoción del pleno empleo de la población; en segundo lugar, la política sistemática de elevar el nivel de ingresos de la población y de proporcionar garantías sociales para las categorías más vulnerables; en tercer lugar, la colaboración del Gobierno con los interlocutores sociales de la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y, en cuarto lugar, las campañas de sensibilización sobre la labor y las iniciativas de la OIT llevadas a cabo en todo el país.

Reconocemos la importancia de la participación tripartita que caracteriza la labor de la OIT en el proceso de toma de decisiones, y consideramos que la representación tripartita debe ser designada por el país interesado. En lo que respecta al plan de acción de la OIT y al nombramiento propuesto de un enviado especial de la OIT «para supervisar todas las actividades pertinentes para la aplicación pronta y efectiva de las recomendaciones de la comisión de encuesta», así como al plan de acción de la OIT o la asistencia técnica de la OIT, consideramos que las actividades deberían basarse en la solicitud del país interesado. Por este motivo, mi delegación no está en posición de apoyar el proyecto de decisión.



Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes, y los trabajadores suizos se suman a la declaración. Quisiera señalar a su atención las condiciones penitenciarias inhumanas y degradantes a las que se enfrentan los prisioneros políticos en Belarús, muchos de los cuales son dirigentes sindicales, activistas y sindicalistas. Son personas que se han atrevido a ejercer el derecho fundamental a la libertad sindical que está consagrado en el Convenio núm. 87. Ahora están entre rejas precisamente por ello. En las colonias penales y centros penitenciarios de Belarús, a los prisioneros políticos se les califica de extremistas y se les marca con etiquetas amarillas. Esto indica que son enemigos del Estado. Son objeto de mayor vigilancia, restricciones a la correspondencia, aislamiento y presión psicológica. Sus condiciones de detención son duras: hacinamiento en las celdas, ausencia de atención médica, escasez de alimentos, prohibición de visitas de familiares y, en algunos casos, confinamiento en régimen de aislamiento. En los centros de detención, se les prohíbe aprovechar las oportunidades educativas y participar en eventos deportivos y culturales. A muchos se les obliga a trabajar, realizando incluso actividades peligrosas, por ejemplo, desmantelando cables que contienen metales pesados sin proporcionarles equipo de protección. Esto constituye una violación directa del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), así como del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y, sin embargo, estas prácticas continúan.

Tenemos testimonios de antiguos prisioneros políticos a los que solo se puso en libertad una vez cumplida íntegramente su condena. No solo se les obliga a trabajar en condiciones peligrosas, sino que trabajan sin recibir prácticamente ninguna remuneración a cambio, a menudo menos de 1 euro al mes. No tienen otra opción que realizar las tareas que les asignan. Seamos claros: esto son represalias por opiniones políticas. Es un instrumento para erradicar e intimidar a los sindicatos, y cualquier opinión divergente. Las reclusas, incluidas las madres de niños pequeños, también son objeto de represión. Han sido condenadas a cinco años, o más, de prisión, y durante este tiempo se les deniega el derecho a ver a sus hijos. Esto pone de manifiesto la crueldad sistemática patrocinada por el Estado contra las personas que se atreven a expresar su opinión y, sin embargo, el Gobierno de Belarús continúa denegando la existencia de represión.

Instamos a la OIT y a sus Miembros a que confirmen las conclusiones de la comisión de encuesta para proseguir con las medidas establecidas en el artículo 33 de la Constitución, a que exijan el acceso a los centros penitenciarios y colonias penales para realizar una supervisión independiente, a que envíen a personal médico a dichos establecimientos, a que insten al Gobierno de Belarús a poner en libertad inmediata e incondicionalmente a todos los prisioneros políticos, y a que mencionen explícitamente el trabajo forzoso como un instrumento de persecución política. Esta no es solo una cuestión de Belarús. Es una cuestión de principio para cada trabajador y cada sindicato en el mundo. Dejemos que nuestras voces en esta cámara sean más altas que el silencio impuesto a nuestros camaradas que están entre rejas.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la información proporcionada por el Gobierno de Belarús, la cual da muestra de su compromiso con los principios del diálogo constructivo y el respeto mutuo.

La República Bolivariana de Venezuela reafirma que el diálogo social directo, genuino y sin condiciones dentro de la OIT es la mejor herramienta para fortalecer la cooperación y para alcanzar acuerdos viables y sostenibles. Por el contrario, la presión política mediática o institucional, lejos de lograr objetivos concretos en favor de los trabajadores, propicia el incremento de tensiones, la confrontación y finalmente el desenlace del conflicto. Esto es, en pocas palabras, el fracaso de la diplomacia y la negociación.



En este sentido, cualquier intento de mediatizar la cooperación internacional y la protección de los derechos laborales con propósitos geopolíticos o de agresión a la soberanía e integridad de los Estados debe ser rechazada. Resulta esencial recordar en esta Organización que toda decisión que afecte a un Estado debe basarse en el espíritu del diálogo social constructivo, fundamentarse en hechos verificables y respetando la independencia y la legalidad interna. En este sentido, alentamos a todos los involucrados a actuar con objetividad y equidad, contribuyendo a fortalecer los lazos de cooperación y de respeto mutuo.

La República Bolivariana de Venezuela expresa su firme rechazo a la imposición de mecanismos punitivos, los cuales se encuentran fuera del mandato establecido por la OIT y que han evidenciado ser ineficaces. Tales enfoques no corresponden a las funciones ni a los principios de la Organización, y su aplicación resulta inconveniente, además de establecer un precedente peligroso. Por tanto, reiteramos la importancia de actuar siempre en concordancia con los principios de soberanía, igualdad y no injerencia, haciendo un llamado a la búsqueda de vías de diálogo y cooperación que fortalezcan la paz, la justicia social y el respeto mutuo en nuestro sistema multilateral.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Imagínense que, por el hecho de escuchar este debate, estuvieran cometiendo un delito. Imagínense que, por el mero hecho de escuchar la mayoría de los discursos pronunciados por los trabajadores el día de hoy, incluido este discurso, ya sea directamente o a través del magnífico trabajo de nuestros excelsos intérpretes, fueran considerados extremistas, independientemente de lo que hicieran con la información que estoy compartiendo con ustedes. Sin embargo, esto no está muy lejos de la realidad actual de los sindicalistas en Belarús. Hoy en día en Belarús, no solo es peligroso defender los derechos de los trabajadores, sino leer incluso que las personas tienen derechos.

En marzo de 2024, un tribunal dictaminó que los materiales, los símbolos e incluso los medios de comunicación de Salidarnast, una red de activistas sindicales independientes, eran «extremistas». Esto fue una continuación lógica de la represión encaminada a excluir completamente a los trabajadores del espacio de información libre. A partir de ese momento, cualquier interacción con sindicatos independientes se consideró un delito. Por el mero hecho de leer noticias sindicales —solo leerlas, no necesariamente actuar en consecuencia—, de abonarse a un canal de telegramas independiente, de pulsar en «Me gusta» en relación con un comentario publicado, o de reenviarlo, las personas pueden ser detenidas, despedidas o encarceladas, algunas veces sin derecho a defenderse, y con una etiqueta amarilla que reza «extremista». Los trabajadores ya no pueden recibir información libremente sobre sus derechos, sobre la situación en sus lugares de trabajo, o incluso sobre los eventos de la presente Conferencia. La única fuente de información autorizada es la FPB, que está a favor del Gobierno. Todo lo demás es ilegal.

Como hemos escuchado, entre 2020 y 2024 se registraron en el país más de 22 500 «delitos de carácter extremista», tal como se les denomina. Esta expresión no se refiere al terrorismo o a actos de violencia, sino a la publicación de comentarios, a suscripciones y a entrevistas. Los teléfonos móviles de las personas se controlan directamente en sus lugares de trabajo —en las fábricas, las escuelas y las oficinas—. La Ley de «lucha contra el extremismo» se ha convertido en un instrumento de intimidación total. No se trata de una lucha contra el extremismo, sino de lucha contra la verdad. Es una prohibición de la existencia de un movimiento sindical independiente.

En mi intervención del año pasado, hice referencia a la manera en que el intercambio libre de información ocupa un lugar central en la capacidad de los sindicatos para representar los



intereses de los afiliados; indiqué que los derechos de los trabajadores no pueden hacerse realidad sin el intercambio de conocimientos sobre cuáles son esos derechos y sin la coordinación de las actividades encaminadas a defenderlos. Una gran parte del tiempo y de los recursos de los sindicatos se destina a la comunicación con sus afiliados, y se utilizan cada vez más herramientas digitales para lograr que los afiliados participen en la toma de decisiones de nuestros sindicatos y para garantizar que conozcan la legislación y la práctica de nuestros derechos laborales. Como organizaciones democráticas, esto es fundamental.

Sin embargo, hoy en día, en Belarús, está atentándose contra el derecho a la libertad de información propiamente dicho y, junto con él, el derecho a la libertad sindical, la libertad de expresión y la dignidad básica de los trabajadores. Como internacionalistas, defendemos los derechos de los sindicalistas de nuestro centro afín al igual que los nuestros propios derechos, a sabiendas de que, al permitir que se vulneren los derechos en un lugar, se corre el riesgo de que ocurra lo mismo en otros lugares. No permitiremos que esta terrible situación se considere normal, por lo que instamos a todas las partes interesadas a proteger el derecho de los trabajadores de Belarús a ser informados, a expresarse y a organizarse en sindicatos independientes, democráticos y comunicativos.

Miembro trabajadora, Japón - Los activistas sindicales de Belarús siguen enfrentándose a una dura represión por parte del régimen —tanto dentro del país como en el exilio—. A continuación, figuran dos de los casos más alarmantes y de más alto perfil de represión.

Leanid Sudalenka, abogado sindicalista y defensor de los derechos humanos, cumplió una condena de tres años en una colonia penal de Belarús en virtud del artículo 342 del Código Penal de Belarús sobre la organización y financiación de acciones de protesta. Fue puesto en libertad el 21 de julio de 2023, pero debido a la continua presión política, se vio obligado a emigrar. Desde el extranjero, Leanid continuó informando a la comunidad internacional sobre la situación en Belarús, incluidas las condiciones inhumanas en las prisiones del país. Como consecuencia, el 1 de noviembre de 2023, se abrió una nueva causa penal contra él. Fue declarado en busca y captura, no solo en Belarús, sino también en la Federación de Rusia. El 17 de junio de 2024 fue condenado en rebeldía a cinco años de prisión y recluido en un centro penitenciario de alta seguridad por reincidencia, y se le impuso asimismo una multa de aproximadamente 8 000 euros. El 1 de marzo de 2025, las fuerzas de seguridad de Belarús allanaron una vez más la vivienda de Leanid. También irrumpieron por la fuerza en el domicilio de su madre, de 87 años, para buscarlo. Como consecuencia, la anciana sufrió un infarto y tuvo que recibir atención médica urgente. Esto no solo representa una persecución continua del propio Leanid, sino también una presión psicológica específica sobre su familia.

Maksim Pazniakou, presidente en funciones del BKDP, se vio obligado a huir de Belarús en 2022, tras estar un mes en detención administrativa y enfrentarse a continuas amenazas de persecución. Desde el extranjero, ha seguido colaborando con el BKDP y ha mantenido informada a la OIT sobre la situación en Belarús. Habla regularmente en las plataformas de la OIT, incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia. Debido a su activismo, se abrió una causa penal contra él en diciembre de 2024, y fue declarado en busca y captura tanto en Belarús como en la Federación de Rusia. La policía ha visitado en reiteradas ocasiones la vivienda de su madre de 75 años, llevando a cabo registros e interrogatorios. También se ha ejercido presión sobre otros familiares y se les ha sometido a interrogatorios.

Instamos a la comunidad internacional a defender estrictamente el principio de no devolución, esto es, el no retorno de los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos de Belarús a un país en el que corren un gran riesgo de ser perseguidos; a garantizar que se brinde protección adecuada a los activistas, y a sus familiares; a prestar apoyo en lo referente



a su condición jurídica, y a facilitar el acceso a la residencia y la documentación en sus países de recepción. En la actualidad, se necesita urgentemente solidaridad internacional a fin de proteger a quienes siguen luchando por los derechos de los trabajadores bajo la dictadura.

Interpretación del ruso: Otro representante gubernamental - Quisiera pedir que se preste atención a la manera en que algunos oradores están describiendo un país soberano con los términos que están utilizando. Les invito a eliminar aquellas intervenciones que utilizan un lenguaje inaceptable en el marco del sistema internacional de la OIT.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Kazajstán reconoce la colaboración de larga data de Belarús con la OIT, su compromiso expresado con las normas sociales y laborales, y los esfuerzos encaminados a fomentar un sistema de concertación tripartita. Tomamos nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno de Belarús sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, y sobre su apertura al diálogo con los interlocutores sociales y la OIT, de lo que da fe la cooperación en el pasado con las misiones y proyectos técnicos de la OIT. En lo que respecta a las conclusiones de los órganos de control de la OIT sobre la importancia de la plena aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, creemos que es fundamental fortalecer la colaboración constructiva entre el Gobierno y la OIT a fin de abordar estas cuestiones de manera colaborativa.

Miembro trabajadora, Polonia - Hace dos años, en la 111.^a reunión de la Conferencia, tomamos la medida extraordinaria de invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT en respuesta a las violaciones graves y persistentes de la libertad sindical en Belarús. En la actualidad, debemos afirmar claramente que las autoridades bielorrusas continúan ignorando las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como las obligaciones contraídas en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. El ejemplo más claro de esta represión es el caso de Aliaksandr Yarashuk, presidente del BKDP, vicepresidente de la CSI y miembro de larga data del Consejo de Administración de la OIT. Fue detenido el 19 de abril de 2022 durante redadas coordinadas contra los sindicatos independientes y, en diciembre del mismo año, fue condenado a cuatro años de prisión por lo que se conoce como «llamamientos para la adopción de medidas restrictivas», pero en realidad fue por sus críticas públicas del régimen de Lukashenko y de esta Organización. Sin embargo, Yarashuk no es el único. En enero de 2023, Hennadz Fiadynich y Vatslau Areshka fueron condenados por el mismo motivo a nueve y ocho años de colonia penitenciaria, respectivamente. En total, al menos 27 dirigentes y activistas sindicales independientes están siendo condenados por su actividad, y más de 70 personas son reconocidas como prisioneros políticos vinculados con el movimiento sindical. Cualquier crítica del Gobierno o de las empresas estatales es considerada un delito y castigada. Por consiguiente, debemos hacernos eco de la pregunta que acaba de formular el miembro trabajador del Reino Unido: ¿Han de temer ser arrestadas o encarceladas todas las personas que han tomado la palabra en esta sesión especial —o en otros eventos de la OIT o internacionales—, por el mero hecho de defender la libertad sindical y de criticar el autoritarismo? Apoyar la libertad sindical en Belarús es nuestra obligación, y no debemos fallar.

Miembro gubernamental, Líbano - El Líbano toma nota de la memoria presentada por la delegación de la República de Belarús, en la que se ponen de relieve los notables progresos realizados por el Gobierno en lo que respecta a la aplicación de algunas recomendaciones y al cumplimiento de las obligaciones dimanantes de los convenios de la OIT, en particular los Convenios núms. 87 y 98.

En un espíritu constructivo, alentamos al Gobierno a seguir poniendo en consonancia la legislación y los marcos de políticas nacionales en conformidad con las disposiciones de estos dos Convenios. En relación con esto, el compromiso continuo con el diálogo inclusivo con los



interlocutores sociales y la OIT es primordial para superar todos los retos. Estamos convencidos de que fomentar mecanismos bien equilibrados para la participación de los interlocutores tripartitos en la formulación y aplicación de políticas sociales, económicas y relacionadas con el trabajo contribuye enormemente a reforzar la confianza y tiene un impacto positivo en el entorno de trabajo. Como conclusión, deseamos prosperidad a la República de Belarús, así como una cooperación fructífera con la OIT.

Miembro trabajador, Francia - Hablo en nombre de todos los trabajadores franceses y belgas. En 2025, el Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica de nuevo a Belarús entre los diez peores países para los trabajadores. Las violaciones sistemáticas de las libertades sindicales tienen su origen en la represión brutal de la huelga de trabajadores públicos en 1995. Tres decenios más tarde, el panorama sindical ha quedado devastado, y los sindicatos independientes han sido aniquilados.

Al haber sido privados de su libertad fundamental de sindicarse para defender sus derechos, los trabajadores están expuestos a la arbitrariedad de las autoridades públicas. Actualmente, las represiones contra los trabajadores bielorrusos están incrementándose.

En todas las empresas estatales y administraciones del país, existe un servicio encargado de la ideología para controlar el grado de lealtad de los trabajadores hacia el Estado. Estas estructuras están integradas en la dirección y en el servicio de recursos humanos. A los trabajadores sospechosos de deslealtad política se les obliga a pedir disculpas o se les despide.

Las redadas de la policía y de los servicios de seguridad en los lugares de trabajo son frecuentes, y tienen lugar en las empresas estatales, privadas o de capital extranjero. Estas detenciones son llevadas a cabo por oficiales armados, que habitualmente se encargan de luchar contra los delincuentes comunes. Los trabajadores pueden ser detenidos si están abonados a cadenas de información independientes, si pulsan en «Me gusta» en lo que respecta a un comentario público en las redes sociales, si aparecen en fotos de las manifestaciones de 2020, si hacen donativos destinados a iniciativas de la sociedad civil, si respaldan a los activistas de los derechos humanos o si apoyan a la familia de un prisionero político. Efectivamente, en los lugares de trabajo hay represiones e intimidación.

Todos los trabajadores del país están sujetos a relaciones de trabajo coercitivas. Los contratos de duración determinada, que solo puede modificar o rescindir unilateralmente el empleador, son la norma. Los trabajadores viven con miedo a perder su empleo.

En una empresa estatal de gran escala que fabrica fertilizantes nitrogenados, se utilizan sistemáticamente detectores de mentiras, tanto para decidir acerca de la renovación de los contratos de trabajo como para el proceso de contratación. También existen pruebas de que la utilización de polígrafos se practica en otras empresas estatales. Además, se obliga a los candidatos para la contratación a proporcionar recomendaciones de su antiguo empleador. La lealtad es un factor clave en las decisiones de contratación. Existen listas no oficiales de ciudadanos «desleales» a los que se deniegan oportunidades de empleo.

El estancamiento del sistema de trabajo en Belarús demuestra que las libertades sindicales son una piedra angular de la democracia, al ser indispensables para la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Compartimos totalmente las opiniones expresadas por el representante gubernamental en su evaluación de esta sesión especial. También debemos tomar nota de que, el año pasado, no hubo ningún movimiento constructivo por parte de la OIT en lo que respecta a la cuestión de Belarús. Una vez más, tomamos nota del carácter abiertamente politizado de la Resolución adoptada en



virtud del artículo 33 en la 111.^a reunión de la Conferencia, y tenemos una opinión similar acerca de la evaluación realizada y de las decisiones adoptadas regularmente por el Consejo de Administración sobre la cuestión de Belarús. Quisiéramos poner de relieve una vez más el hecho de que, en todas las etapas, el Gobierno ha adoptado un enfoque constructivo del diálogo con la OIT. El Gobierno ha aplicado la gran mayoría de las 12 recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, y está adoptando asimismo una serie de medidas en la legislación y en la práctica, por ejemplo, proteger los derechos de los trabajadores, fortalecer el diálogo social, y liberalizar el registro y la regulación de organizaciones sindicales.

Sin embargo, el mecanismo de control de la OIT está ignorando estas medidas cuando se trata de examinar la cuestión de Belarús a favor de un pequeño grupo de países y otras partes interesadas que quieren ejercer presión política sobre Minsk. Está señalando que una parte considerable de las acusaciones contra Minsk, que son infundadas, están relacionadas con la presunta persecución de activistas sindicales. Una vez más, permítanme destacar que estas personas han sido juzgadas y declaradas culpables de graves delitos.

En plena conformidad con la legislación de Belarús, nunca insistiremos lo suficiente en que el hecho de pertenecer a un movimiento político —y los denominados sindicatos independientes de Belarús son movimientos políticos que no están relacionados en absoluto con la protección de los derechos de los trabajadores— no da a las personas carta blanca, y las demandas de anulación de las acusaciones o de revisión de las causas en lo que respecta estas personas constituyen una injerencia en los asuntos internos del Estado, además de trascender el mandato de la OIT.

Permítanme concluir formulando una pregunta ligeramente retórica. ¿Qué resultados se han obtenido después de llevar a cabo durante dos años una campaña de sanciones contra Belarús, uno de los cuales es la sesión especial de hoy? La respuesta es sencilla: ninguno, si no se incluyen el descrédito y el aislamiento de Belarús, y la discriminación contra el país, así como el empeoramiento de la situación de las empresas y los trabajadores bielorrusos. No comprendemos cómo estas medidas pueden ser apoyadas por Estados supuestamente cabales. Instamos a todos los presentes a informarse de los hechos sobre el terreno. La Federación de Rusia rechaza cualquier medida contra la República de Belarús que pueda adoptarse al concluir esta sesión especial. Nos veríamos obligados a someter a votación cualquier decisión que considerara la Comisión.

Miembro trabajador, Canadá - Gracias por brindarme la oportunidad de hablar en nombre del Congreso de Trabajo del Canadá y de los trabajadores del Canadá. La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de los Estados Unidos de América, también se suma a esta declaración.

En Belarús, la puesta en libertad de prisioneros políticos no significa el restablecimiento de sus derechos o su rehabilitación. Por el contrario, la persecución sistémica continúa incluso después de la prisión. Los ex detenidos siguen siendo objeto de lo que denomina «supervisión preventiva», que limita su libertad de movimiento, prohíbe su asistencia a eventos públicos y les obliga a presentarse semanalmente ante la policía. En algunos casos, ni siquiera pueden dejar su lugar de residencia sin un permiso especial. A todos se les incluye en listas oficiales de «extremistas» —y, en algunos casos, incluso de «terroristas»—. Esto no es simplemente una etiqueta, sino que tiene graves consecuencias: cuentas bancarias congeladas, prohibición del empleo, exclusión de la educación, y miedo y estigma generalizados.



Los activistas sindicales puestos en libertad siguen sin poder retomar su vida profesional. Sus diplomas, sus expedientes de empleo, y sus derechos de pensión y de atención de salud a menudo son inaccesibles. El estigma social y la presión de los servicios policiales persisten.

Debemos subrayar que esto no se refiere a incidentes aislados, sino una política de castigo continuo que trasciende los muros de la prisión. Es una forma de control, intimidación y exclusión, sin un juicio, sin vías de recurso y sin el derecho de olvido. Instamos a la OIT y a sus Estados Miembros a reafirmar la necesidad de plena rehabilitación legal y social de todos los activistas sindicales que hayan sufrido represión; reconocer la práctica de «supervisión preventiva» y de imposición de etiquetas que califican a las personas de extremistas como una forma de persecución administrativa; seguir exigiendo, no solo la puesta en libertad, sino también la plena restauración de los derechos de todas las personas castigadas por su participación cívica y en actividades sindicales. Sin rehabilitación, no hay libertad. Sin el restablecimiento de los derechos, no hay justicia.

Miembro gubernamental, Argelia - Hemos escuchado atentamente la declaración del Gobierno de Belarús, durante la cual ha indicado que presta la debida atención a las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. La delegación argelina saluda las medidas significativas adoptadas por el Gobierno de Belarús. Tenemos la impresión de que la situación es positiva, en particular con las facilidades concedidas para el registro de organizaciones sindicales, las medidas previstas necesarias para la protección de los derechos sindicales y la lucha contra todas las formas de discriminación antisindical. Argelia alienta al Gobierno de Belarús a proseguir sus esfuerzos y su colaboración técnica con la Oficina. Por este motivo, mi país aboga firmemente por mantener un diálogo abierto con Belarús y los órganos competentes de la OIT, con el fin de lograr un entendimiento mutuo y resolver las preocupaciones expresadas, en un espíritu de colaboración y respeto mutuo.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Realizo esta declaración en nombre del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), a fin de expresar nuestra profunda preocupación por la violación sistemática de los derechos sindicales en Belarús, en particular la detención arbitraria y el trato punitivo dado a los sindicalistas independientes.

Desde 2020, las autoridades bielorrusas llevan a cabo una estrategia deliberada de desmantelar a los sindicatos independientes. En la actualidad, al menos 27 sindicalistas permanecen encarcelados por motivos políticos, incluido Aliaksander Yarashuk, presidente del BKDP. Las condiciones de estos sindicalistas han empeorado. El Sr. Yarashuk ha sido trasladado a un centro penitenciario de alta seguridad, y actualmente se le prohíbe recibir visitas y se limitan estrictamente sus comunicaciones. Es alarmante que, en la actualidad, a los dirigentes sindicales se les califique de «terroristas» en la legislación nacional, se bloquee el apoyo material dirigido a los mismos y se ponga en peligro su supervivencia mientras permanecen detenidos. El caso del abogado y sindicalista Ales Bialiatski pone de relieve la represión de la que son objeto.

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria ha declarado recientemente su detención como arbitraria e ilícita. Este traslado forzoso desde la Federación de Rusia y la pena de prisión de 15 años muestran que los abusos se han generalizado. Esta campaña no solo está dirigida ahora a los dirigentes más destacados, sino también a los activistas locales. Se enfrentan a regímenes penitenciarios más duros, a la prohibición total de las visitas, y a represalias ante cualquier expresión de solidaridad. No estamos siendo testigos de abusos aislados. Se trata de una práctica sistemática de extinguir el derecho a la asociación independiente en Belarús. Instamos a la OIT a intensificar su escrutinio y a movilizar todos los



mecanismos disponibles para brindar protección a los trabajadores y sindicalistas bielorrusos y sus instituciones.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos la presentación del representante gubernamental de Belarús. El Gobierno de Belarús ha adoptado medidas prácticas para simplificar los procedimientos de registro de los sindicatos, impartir formación sobre las normas internacionales del trabajo y crear un entorno propicio para que los interlocutores sociales ejerzan libremente sus derechos legales. El país ha disminuido la tasa de desempleo y ha mejorado el sistema de seguridad social. La Comisión debería reconocer y valorar estos logros.

El Gobierno valora el cumplimiento de sus obligaciones, ha atendido las recomendaciones de la comisión de encuesta, y mantiene un diálogo constructivo y coopera con los interlocutores sociales y la OIT. La mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta se han aplicado. Esto refleja los esfuerzos y la postura activa del Gobierno. La posición de China sobre el caso de Belarús es coherente. Como organismo especializado de las Naciones Unidas, la OIT suscribe la idea de que la justicia social es la base para una paz duradera. Para alcanzarla, la OIT debe refrendar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y ofrecer una plataforma para el diálogo y la cooperación sobre la base del respeto de la soberanía de los Estados Miembros, así como evitar que haya confrontación y división. Debemos estar alerta ante algunos países y fuerzas que politizan las cuestiones laborales y las utilizan para interferir en los asuntos internos de otros países y servir a sus propios fines geopolíticos, lo que pone en entredicho la credibilidad de la OIT. La aplicación del artículo 33 de la Constitución constituye la medida más severa de la OIT y la negativa de los Estados Miembros a aceptar las recomendaciones es el requisito previo para aplicarlo. Nos oponemos firmemente a la extensión arbitraria y al uso indebido de dicha medida, así como a las sanciones contra países que se toman en serio el cumplimiento de sus obligaciones. Las sanciones han tenido y seguirán teniendo repercusiones en la economía y la sociedad del país, y vulneran los derechos de los trabajadores y los empleadores, lo cual no se ajusta al mandato de la OIT.

La igualdad ante la ley es un principio básico del Estado de derecho y nadie debe gozar de privilegios que estén por encima de la ley. Los actos ilegales deben ser castigados con arreglo a la ley.

Instamos a esta Comisión y a los mandantes tripartitos de la OIT a que respeten la soberanía de Belarús, examinen su situación social y en el ámbito laboral de manera integral, escuchen su presentación y vean cuáles son sus compromisos, examinen la información que presenta de manera justa y equitativa, y valoren la situación de manera realista para evitar el uso indebido de la Resolución, que mantiene el caso de Belarús indefinidamente en nuestra lista. Alentamos a la Oficina a mantener una comunicación y un intercambio de información en profundidad con el Gobierno de Belarús a fin de proporcionar más apoyo técnico, ayudar al Gobierno a aplicar mejor los convenios, proteger los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores, y promover el desarrollo económico y social del país.

Miembro trabajador, Filipinas - Hoy tomo la palabra en nombre de quienes no pueden hacerlo, en nombre de los valientes miembros del BKDP, disuelto por las autoridades bielorrusas junto con todos los sindicatos independientes afiliados a él. Desde 2022, el régimen de Belarús ha hecho lo impensable: ha acabado con el sindicalismo independiente, ha cerrado oficinas, ha confiscado bienes y ha encarcelado a sindicalistas por atreverse a defender a los trabajadores. Hoy, algunos están cumpliendo condenas de 7, 9 e incluso 15 años, no por violencia ni por corrupción, sino por su labor sindical. Esto no solo vulnera el Convenio núm. 87, sino que aniquila totalmente la libertad sindical. Hoy, en Belarús, es imposible crear o registrar



un sindicato independiente, y se procesa a quienes quieren llevar a cabo actividades sindicales. Se presiona a los trabajadores para que se afilien a sindicatos «zombis» controlados por el Estado que no representan a nadie más que al régimen. Cientos de activistas han perdido sus empleos, muchos languidecen en prisión y otros viven en el exilio o bajo vigilancia constante, sabiendo que en cualquier momento pueden llamar a su puerta.

Agradecemos a la OIT que haya invocado la aplicación del artículo 33 de su Constitución, una medida excepcional y necesaria, así como las conclusiones de la comisión de encuesta. Sin embargo, el régimen bielorruso sigue haciendo oídos sordos y fingiendo que no existe represión. Nuestro mensaje hoy es claro e inequívoco: reconozcan que la libertad sindical en Belarús está en ruinas; exijan la liberación inmediata e incondicional de los sindicalistas encarcelados; rechacen a los «representantes títeres de los trabajadores» colocados por las autoridades, y mantengan una presión implacable hasta que puedan resurgir los sindicatos auténticos e independientes. No nos engañemos: esto no es un «asunto interno». Si los derechos sindicales pueden ser pisoteados en un país sin que pase nada, entonces todos los trabajadores del mundo están en peligro. Si tocan a uno, nos tocan a todos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Hoy me dirijo a ustedes no solo como representante de **los trabajadores de Myanmar**, sino también como alguien que comparte la misma realidad dolorosa que los trabajadores de Belarús.

Este año, nuestro país, Myanmar, al igual que Belarús antes que él, ha sido sometido al procedimiento previsto en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. Se trata de una medida histórica y poco habitual. Sin embargo, para nosotros no es solo un procedimiento jurídico, es el reconocimiento de una verdad vergonzosa e intolerable: en nuestros países se están vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores. En Myanmar, se sigue arrestando, torturando e incluso matando a activistas sindicales. Nuestra gente se enfrenta a penas de trabajos forzosos, a movilizaciones violentas y al terror diario. No tenemos libertad de expresión, ni derecho de sindicación, y ni siquiera el derecho a vivir con dignidad. Y, sin embargo, los trabajadores están resistiendo.

La situación de Belarús es igual de grave. Los sindicatos independientes están prohibidos y sus líderes se encuentran entre rejas. Miles de personas se han visto obligadas a huir del país o a permanecer en silencio. Las organizaciones sindicales han sido calificadas de «extremistas» no porque recurran a la violencia, sino porque dan voz a los trabajadores y defienden sus intereses, y no los de la élite gobernante. En ambos países, los dictadores temen lo mismo, a los trabajadores organizados que conocen sus derechos y no tienen miedo a luchar por ellos. Por eso el terror gubernamental contra su propio pueblo se ha convertido en algo habitual en Belarús y Myanmar. El procedimiento en virtud del artículo 33 no es la solución al problema, ni es el final, sino solo el comienzo de una acción real. Demostremos juntos que no se trata de un trámite formal, sino de algo que deben temer quienes vulneran las normas internacionales.

Les pedimos que respalden, moral y políticamente, el movimiento sindical libre en Belarús, tanto dentro del país como en el exilio. Los trabajadores pagan cada día el precio más alto. No les dejen solos en esta lucha.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - El debate que se realiza en la sesión especial sobre Belarús lleva bastante tiempo encima de la mesa de la OIT. El Gobierno de Zimbabwe ha seguido los debates y toma nota de las comunicaciones presentadas por la República de Belarús. En particular, acogemos con beneplácito las aclaraciones sobre la intención de sus enmiendas legislativas y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Belarús sigue demostrando su compromiso con el cumplimiento de las obligaciones



contraídas en virtud de los convenios ratificados y continúa presentando a la OIT informes sobre los progresos realizados.

También tomamos nota de la comunicación presentada por Belarús en relación con la FPB como sindicato autónomo y que actúa de buena fe, así como de todas las demás cuestiones que se han mencionado sobre los sindicatos de Belarús. Zimbabwe reitera que el diálogo social es un elemento fundamental para fomentar el desarrollo económico y social sostenible y promover el trabajo decente. Por lo tanto, el Gobierno de Belarús debería permitir que los sindicatos se concierten de manera adecuada y progresiva, de modo que se permita la coexistencia pacífica y el desarrollo de su país.

Sin embargo, el Gobierno de Zimbabwe está muy preocupado por el uso continuo de medidas coercitivas unilaterales ilegales, que siguen agravándose por el impacto negativo de las tensiones geopolíticas regionales. Estas medidas siguen siendo un obstáculo para que Belarús pueda cumplir su mandato de promover y proteger los derechos de sus trabajadores y empleadores. Las medidas coercitivas unilaterales afectan al pleno disfrute de los derechos laborales.

En la misma línea, consideramos que los mecanismos de control de la OIT deben seguir siendo objetivos y neutrales, y tener como finalidad la promoción del diálogo constructivo sin perseguir agendas políticas que obstaculicen la participación de Belarús en las reuniones como Estado Miembro de la OIT. Resulta difícil esperar que Belarús cumpla su mandato de promover el trabajo decente y la justicia social en el mundo del trabajo en un entorno que no fomenta lo mismo.

Por lo tanto, instamos a esta Comisión a que, en sus conclusiones, considere la posibilidad de reanudar la cooperación de la OIT con los interlocutores tripartitos bielorrusos sobre una base pragmática y no política, a fin de permitir un diálogo social constructivo.

Miembro trabajador, Marruecos - Estamos profundamente preocupados por el rápido deterioro de las condiciones sanitarias y de seguridad a las que se enfrentan los sindicalistas encarcelados en Belarús. Las condiciones en los centros de detención bielorrusos son inhumanas. Las cárceles están extremadamente superpobladas y mal ventiladas, y los presos carecen de acceso a una alimentación adecuada y al agua potable. Las personas con enfermedades crónicas suelen quedarse sin la atención médica esencial, lo que pone en peligro inmediato sus vidas. Existen restricciones importantes a la entrega de medicamentos a los presos por parte de sus allegados.

Queremos poner de relieve la crítica y urgente situación humanitaria de dos sindicalistas en particular:

- El Sr. Vatslau Areshka, de 70 años, militante desde hace mucho tiempo del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP) y redactor de su revista, que fue condenado a ocho años de prisión en 2023. Desde su encarcelamiento, la salud del Sr. Areshka se ha deteriorado de manera alarmante. Hoy en día está casi ciego y casi no puede caminar, como consecuencia directa de las duras condiciones carcelarias y de no recibir la asistencia médica necesaria.
- El Sr. Hennadz Fiadynich, de 67 años, vicepresidente del REP, fue condenado a nueve años de prisión en 2023. Padece graves enfermedades cardíacas y diabetes, y solo tiene un riñón. A pesar de estas dolencias que ponen en peligro su vida, también se encuentra detenido bajo estrictas medidas de seguridad y no recibe la atención médica que necesita urgentemente.



Ambos hombres están detenidos en condiciones que equivalen a una ejecución a fuego lento. Hacemos un llamamiento urgente a la comunidad internacional para que actúe a este respecto. Instamos a la OIT, a los Gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores a que utilicen todos los mecanismos disponibles para exigir al Gobierno bielorruso que ayude a estos sindicalistas. Exigimos además al Gobierno que dé curso a la solicitud de la OIT de que se autorice la atención médica, con carácter inmediato y sin trabas, para todos los sindicalistas detenidos, y pedimos la liberación incondicional de todas las personas encarceladas por sus actividades sindicales pacíficas. Su salud, y sus vidas, no pueden esperar. Están muriendo por la libertad sindical, por todos nosotros.

Interpretación del Ruso: **Miembro gubernamental, Turkmenistán** - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de la República de Belarús y expresa su agradecimiento por la información detallada que se ha proporcionado sobre la situación actual relativa a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para compartir nuestra experiencia positiva de cooperación con la OIT. Se trata especialmente de la adopción de sucesivas hojas de ruta gracias a la colaboración entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT. En particular, esto incluye la realización de misiones de examen, la intensificación de la interacción tripartita y la labor coordinada sobre la reforma de la legislación del trabajo. Como complemento a esta cooperación, Turkmenistán también está desarrollando alianzas con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la CSI, lo que contribuye a ampliar la participación de los interlocutores sociales nacionales y a fortalecer la capacidad de diálogo social en el país.

Cabe señalar que el caso de Turkmenistán ha sido examinado en repetidas ocasiones por los mecanismos de control de la OIT, incluida la Comisión de la Conferencia.

A este respecto, fueron precisamente el diálogo constructivo, el respeto mutuo por las posiciones respectivas y el rechazo a las presiones los factores clave para lograr resultados positivos. Este enfoque ha fortalecido la confianza y ha abierto el camino a la cooperación práctica. Se trata de una experiencia que pone de relieve lo productiva que puede ser la cooperación entre un Estado y la Organización. Muestra la manera en que la OIT puede apoyar a los Estados en la aplicación de las recomendaciones y cómo los Gobiernos pueden demostrar su voluntad de cooperar de manera abierta y responsable.

Reconocemos los esfuerzos del Gobierno de Belarús por garantizar el pleno empleo, la seguridad en el trabajo, la creación de condiciones de trabajo dignas y el respeto de los derechos fundamentales. Turkmenistán reafirma su disposición a compartir sus prácticas positivas con el fin de contribuir a un diálogo eficaz y orientado a los resultados.

Para concluir, queremos desear al Gobierno de Belarús un debate provechoso.

Miembro trabajador, Italia - Tengo el honor de hablar en nombre de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL). Quiero informar a esta Comisión de que nuestra organización siempre ha estado muy comprometida con el BKDP, que es un sindicato legítimo, y está consternada por la detención de 27 líderes sindicales y más de 1 400 activistas y exponentes de la sociedad civil democrática de Belarús. No hay nadie mejor que los miembros de la comunidad sindical internacional actual para decir cuál es la organización sindical verdadera, autónoma, legítima y representativa en Belarús. Por último, permítanme señalar que nos mantenemos cerca y solidarios con la «diáspora» de ciudadanos bielorrusos que han encontrado refugio en nuestro país para evitar el encarcelamiento y la represión de todos los derechos democráticos.



Estamos profundamente convencidos de que debe aplicarse el artículo 33 a este caso porque observamos que toda la sociedad bielorrusa se encuentra en situación de jaque mate. No existe el más mínimo elemento de seguridad jurídica ni el más mínimo respeto por el diálogo social, por lo que el futuro del país es incierto. La elección del Gobierno actual, que apoya la agresión militar de la Federación de Rusia contra Ucrania, no ha sido reconocida oficialmente.

La presión sobre el Gobierno debe ser fuerte y enérgica. Hemos visto que se han publicado análisis sobre la represión contra las empresas en Belarús. Nos gustaría señalar que en Italia hemos pedido tanto al Gobierno como a las organizaciones de empleadores que compartan estos análisis y las preocupaciones al respecto, y que colaboren para utilizar todos los medios de presión internacional a nuestro alcance con el fin de cambiar la situación y restablecer la democracia.

Además, estamos supervisando las empresas de nuestro país que operan en territorio bielorruso y hemos pedido a las organizaciones de empleadores italianas que ejerzan presión para que esas empresas abandonen el país y no se conviertan en cómplices del brutal sistema de represión de todos los derechos y principios democráticos.

A la luz de lo que está sucediendo en Belarús, estamos convencidos de que, en todos los países, los actores sociales, los empleadores y los trabajadores deben desempeñar juntos un papel importante para aislar al Gobierno, y reafirmar los derechos de los trabajadores y los principios fundamentales en los que se basa la OIT.

Como sindicatos italianos, apoyamos firmemente el llamamiento para que Belarús reciba una misión de la OIT y demuestre cómo, a la luz de la actual represión de los trabajadores y los empleadores, está cumpliendo con sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. El caso de Belarús es un ejemplo abrumador de la importancia de esta Comisión y de la autoridad de la que goza a la hora de la aplicación del artículo 33 y la imposición de sanciones al Gobierno de Belarús.

Miembro gubernamental, Francia - Francia se suma a la declaración de la Unión Europea y a la de un grupo de países con posturas afines, leída por Dinamarca.

El Gobierno de Francia está especialmente preocupado por los continuos incumplimientos del Gobierno de Belarús en lo que respecta a la aplicación de los Convenios fundamentales núms. 87 y 98. Esta falta de progresos queda documentada en las observaciones de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical y de la presente Comisión, y también de los relatores especiales de las Naciones Unidas y de sindicalistas en el exilio. Todos los que participaron en el evento paralelo coorganizado por las representaciones permanentes de Polonia, Alemania, los Países Bajos y Francia el pasado 4 de junio también lo escucharon de boca de las víctimas y de observadores de primera línea de la situación.

Más concretamente, las observaciones que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos, que sirven de base para nuestro debate de hoy, son especialmente desalentadoras: el Gobierno bielorruso ha reconocido que, desde que presentó su memoria de 2023, no se ha producido ningún cambio significativo que pueda repercutir en la aplicación del Convenio núm. 87.

Sin embargo, como ha señalado la Comisión de Expertos, las vulneraciones de la libertad sindical y de las libertades públicas se han agravado. En estos momentos, varios dirigentes sindicales y sindicalistas se encuentran detenidos en condiciones dramáticas. Aunque las autoridades siguen afirmando que se han impuesto penas de prisión para penalizar actos ilegales, no se ha presentado ninguna copia de las sentencias judiciales dictadas, a pesar de las solicitudes expresas y reiteradas. Sin embargo, hacer públicas las sentencias judiciales es



un elemento fundamental del derecho a un juicio justo, cuya ausencia contribuye a mantener un clima de inseguridad y miedo que puede afectar al ejercicio de los derechos sindicales.

Del mismo modo, ninguno de los seis puntos planteados por la comisión de encuesta en 2004 ha registrado el más mínimo avance, a pesar de que tienen relación con los fundamentos mismos de la libertad sindical.

Por ello, instamos a las autoridades de Belarús a que se comprometan a adoptar, con la ayuda de la OIT, todas las medidas necesarias para garantizar el derecho a un juicio justo. También se deberían adoptar medidas para garantizar la independencia e imparcialidad de las investigaciones de las denuncias contra los representantes sindicales, así como el derecho a crear organizaciones de trabajadores, manifestarse, ir a la huelga y realizar consultas con organizaciones verdaderamente representativas de trabajadores y de empleadores.

Se trata de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por Belarús al adherirse a la OIT, lo que implica reconocer tanto la legitimidad de los mecanismos de control de esta Organización como la necesidad de cumplir las obligaciones derivadas de la ratificación de sus convenios.

Miembro trabajador, Ucrania - Realizo esta intervención en la sesión especial sobre Belarús en nombre de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU).

En julio de 2022, el Tribunal Supremo de Belarús ordenó la disolución del BKDP y sus organizaciones afiliadas: el BNP (creado en 1991), el Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica (REP, con 34 años de historia), el Sindicato Libre de Belarús (SPB, creado en 1991), y el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM, creado en 1995). Al mismo tiempo, el Gobierno consideró que el REP es una «organización extremista», ilegalizando *de facto* las actividades sindicales tras detener a líderes y activistas sindicales independientes a principios de año y declararlos «extremistas».

Entre marzo y agosto de 2023, el Tribunal Supremo de Belarús desestimó tres reclamaciones presentadas por sindicatos independientes, en las que se recurrían las resoluciones de disolución de los sindicatos de julio de 2022. Sin embargo, la disolución forzosa de esos sindicatos les impidió recurrir legalmente las decisiones.

La continua represión ha creado un clima de miedo que disuade a los trabajadores de formar nuevos sindicatos independientes. La Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Anaïs Marin, destacó, durante la mesa redonda de alto nivel de 2024 y en su informe de 9 de mayo de 2024, que, en 2022, el Gobierno ordenó a las empresas sin sindicatos que los crearan. En un entorno así, las organizaciones existentes y de nueva creación con la denominación jurídica de «sindicatos» siguen estando bajo control estatal y carecen de independencia. Por consiguiente, la FPB no puede considerarse un órgano representativo independiente de los trabajadores. El nuevo Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús reitera las recomendaciones formuladas en los informes de su predecesora, Anaïs Marin.

Dadas las circunstancias actuales, en las que se niega sistemáticamente a los trabajadores el derecho a constituir y afiliarse libremente a sindicatos de su elección, y a falta de protecciones jurídicas efectivas para la libertad sindical, es imperativo que la OIT adopte medidas urgentes. La OIT debe aplicar sin demora su plan de acción y elaborar nuevas medidas en consonancia con la Resolución adoptada en virtud del artículo 33.



Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Así pues, esta es la situación en Belarús. Hemos examinado todos los informes presentados por la OIT y leído los documentos enviados por el Gobierno de Belarús sobre la aplicación de las resoluciones adoptadas anteriormente por la OIT y el Consejo de Administración.

Queremos insistir en que es absolutamente necesario que todos los países cumplan con sus obligaciones. Hay que redoblar los esfuerzos en materia de aplicación de las normas internacionales. Por otra parte, la OIT debe ayudar a los países a aplicarlas, con el fin de mejorar la eficacia de los convenios. Es su deber como organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones relacionadas con el empleo y en el marco de su misión tripartita.

La delegación de Egipto hace un llamamiento para que continúe el diálogo positivo entre ambas partes con el fin de poder aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todos los convenios, en particular el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán** - Hemos escuchado las declaraciones del Gobierno de Belarús y estamos de acuerdo con lo que se ha dicho. Creemos que las sanciones no tienen ninguna utilidad. Solo sirven para politizar la labor de la Organización. Asimismo, consideramos que el deber de esta Organización es prestar asistencia técnica en el marco de un diálogo y una cooperación positivos con el fin de lograr los mejores resultados posibles.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Este año se cumple un cuarto de siglo desde que se denunciaron ante la OIT las primeras violaciones de los derechos sindicales en Belarús. Comenzó con la injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, la presión sobre los delegados y dirigentes sindicales electos, y los ataques selectivos contra los sindicatos locales y sus representantes.

Año tras año, esta presión se intensificó y, en última instancia, desembocó en detenciones masivas. Los sindicatos independientes de Belarús han sido desmantelados, sus oficinas allanadas y sus dirigentes encarcelados, incluido Aliaksander Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT. Ya no puede dirigirse a esta Comisión, ni responder al Gobierno, una ausencia que contradice el espíritu de este foro como plataforma de alto nivel para el diálogo social. Su ausencia es, en realidad, un reflejo de la situación del país.

Existía la esperanza de que la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT ayudara a resolver este bloqueo. Sin embargo, ni siquiera esta medida ha conseguido que el Gobierno de Belarús dé marcha atrás en su política represiva hacia la libertad sindical.

Durante años, los órganos de control de la OIT han documentado violaciones persistentes y sistemáticas de los derechos sindicales en Belarús. Hemos escuchado declaraciones del Gobierno, examinado informes de expertos, emitido conclusiones y adoptado recomendaciones.

Durante años, el caso de Belarús se ha convertido en emblemático, no solo de una negativa flagrante a respetar los principios fundamentales de la OIT, sino también de un retraso prolongado en el restablecimiento de la justicia. Este retraso pone en entredicho la credibilidad de la OIT. Cuando las violaciones son tan graves y están tan ampliamente documentadas, no basta con un círculo interminable de observaciones.

Lamentamos profundamente observar de nuevo la postura invariable del Gobierno de Belarús e instamos a la OIT a que adopte medidas significativas y decisivas, incluido un mayor



desarrollo de los mecanismos de aplicación, en consonancia con el artículo 33, para garantizar el cumplimiento por parte de Belarús de los convenios fundamentales de la OIT.

Una vez más, también instamos al Gobierno de Belarús a que libere inmediatamente a Aliaksander Yarashuk y a todos los sindicalistas detenidos, y a que restablezca plenamente el derecho a la libertad sindical, como está obligado a hacer en virtud de los Convenios núms. 87 y 98.

Observador, IndustriALL Global Union - Intervengo aquí en nombre de 50 millones de afiliados a IndustriALL Global Union. Aunque hemos celebrado muchas sesiones sobre Belarús en esta casa como la que estamos celebrando hoy, la represión y la criminalización del sindicalismo democrático en el país continúan en un grado alarmante y todos los sindicatos libres y democráticos, las centrales nacionales, el BKDP y sus organizaciones afiliadas, como el PMB, el BNP y el REP, fueron disueltos mediante el llamado proceso judicial con argumentos infundados.

Como no hay separación de poderes en el país, no hay juicio justo, ni Estado de derecho, y es obvio que la disolución de los sindicatos se llevó a cabo en consonancia con las decisiones políticas. No somos nosotros los que politizamos el asunto, como se afirma, sino que lo hace el propio Gobierno al esgrimir argumentos políticos en relación con las violaciones concretas de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Además de dismantelar las organizaciones sindicales, el Gobierno sigue llevando a cabo una implacable persecución de sindicalistas y activistas, y numerosos dirigentes de nuestros afiliados han sido encarcelados bajo acusaciones de motivación política, lo que viene a demostrar un flagrante desprecio por los derechos y libertades fundamentales.

Hoy, incluso aquí, en esta reunión, hemos escuchado acusaciones directas y descaradas contra nuestros compañeros sindicalistas, que condenamos y refutamos enérgicamente. Nuestros compañeros encarcelados aman a su país mucho más que aquellos que les acusan, incluso durante la sesión. El sindicalismo no es un delito, pero encarcelar a auténticos sindicalistas, impidiéndoles cumplir con sus obligaciones, constituye un verdadero delito. Se han denunciado malas condiciones de salud, presión psicológica y diversos tipos de maltrato.

Queremos llamar la atención sobre el injusto encarcelamiento de Henadz Fiadynich y de Vatslau Areshka, dirigentes del sindicato REP, afiliado a IndustriALL, condenados a 9 y 8 años, respectivamente. Ambos sufren un deterioro de su salud. Además, al menos cinco mujeres dirigentes y activistas sindicales siguen encarceladas en Belarús, en condiciones brutales e inhumanas, tras haber sido condenadas a penas de entre 2 y 11 años por manifestarse pacíficamente.

Entre estas, se encuentra Volha Brytsikava, presidenta del Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de Belarús, afiliado a IndustriALL, que fue perseguida por su postura contraria a la guerra y su incansable compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores.

Tras repetidas detenciones y juicios muy politizados, fue condenada a cinco años de prisión. Se encuentra en paradero desconocido. Su caso, junto con los de Hanna Ablab, Hanna Karneyenka y Alena Nazarava, pone de relieve la implacable represión del régimen contra los sindicatos independientes. Estas mujeres han sufrido abusos incesantes, como el confinamiento solitario en celdas gélidas, el aislamiento prolongado de sus hijos y la tortura sistemática por los más mínimos actos de rebeldía.



El Gobierno debe poner fin de inmediato a este trato cruel, abolir los trabajos forzados en las instituciones penitenciarias y eliminar todos los obstáculos a la libertad sindical, permitiendo a los trabajadores constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, sin temor a ser perseguidos.

Interpretación del ruso: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Como presidente en funciones del BKDP, me dirijo a ustedes en nombre de los trabajadores que en estos momentos se encuentran bajo el yugo de la represión en Belarús.

En 2022, las autoridades bielorrusas acabaron por la fuerza con el BKDP y con todas sus organizaciones y, desde entonces, los trabajadores de Belarús se han visto privados de su derecho de constituir libremente organizaciones independientes o de afiliarse a las mismas. Hoy los trabajadores están obligados a formar parte de una organización estatal autodenominada FPB y tienen que hacerlo para evitar la represión, para conservar sus puestos de trabajo, para tener la posibilidad de alimentar a sus familias. Todo esto lo confirman el Relator Especial sobre los derechos humanos en Belarús, el grupo de expertos independientes de las Naciones Unidas, así como organizaciones internacionales de derechos humanos y de Belarús.

Hace dos años, se adoptó una resolución sobre la aplicación del artículo 33 con referencia a Belarús por violación del derecho de libertad sindical e incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Sin embargo, el Gobierno de Belarús ha seguido haciendo caso omiso de las recomendaciones de la Comisión, las conclusiones de esta Comisión y las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia. El Gobierno de Belarús está poniendo en peligro todo el sistema de control, acusando a la OIT de parcialidad y de ir más allá de su mandato. Se trata claramente de una cuestión que Belarús está politizando para evitar la discusión sobre la represión y la violación de la libertad sindical.

Esta postura no es en absoluto constructiva ni es aceptable. A pesar de las acusaciones infundadas vertidas contra nosotros por el Gobierno, pedimos una vez más al Gobierno de Belarús que se abstenga de este enfoque estéril de resistirse y oponerse y que empiece a cumplir, con hechos y no con palabras, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La OIT es una organización única. Puede y debe convertirse en una plataforma para un diálogo serio y justo sobre la salida de Belarús de la crisis sociopolítica y el aislamiento internacional. La liberación voluntaria de todos los dirigentes y activistas sindicales sin excepción detenidos por las autoridades de Belarús y el reconocimiento del mandato del Enviado Especial del Director-General, podrían ser el inicio de dicho diálogo.

Presidente - Antes de dar nuevamente la palabra al Gobierno de Belarús, la Oficina desea responder a la pregunta formulada por el Grupo de Trabajadores e invito a la representante del Secretario General, Corinne Vargha, a que lo haga.

Representante del Secretario General - En la declaración inicial del Vicepresidente trabajador, hay una pregunta a la Oficina sobre el seguimiento de la decisión del Consejo de Administración, de noviembre de 2024, en relación con dos cuestiones: la primera sobre el enviado especial del Director General, y la segunda sobre la creación de un grupo de trabajo entre la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a mejorar la coordinación y el impacto de nuestra acción.

Por lo que se refiere al enviado especial, me complace informarles que en la próxima sesión del Consejo de Administración de la OIT, el 14 de junio, inmediatamente después de la Conferencia, se notificará formalmente la aprobación de su nombramiento por el Consejo de Administración. El Director General ha elegido ya a una persona en la que confía plenamente



en términos de su capacidad para entablar un diálogo constructivo con el Gobierno de Belarús. Así pues, para quienes estén interesados y vayan a asistir, la referencia al documento del Consejo de Administración es GB.354/INS/11. Debería estar disponible a principios de la semana que viene.

Con respecto a la pregunta relativa a la creación de un grupo de trabajo entre la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a coordinar y reforzar la acción conjunta, también me complace informar que, si bien teníamos una buena coordinación pero no de manera institucional, ahora hemos establecido formalmente un grupo de trabajo conjunto entre la OIT y la Oficina del Alto Comisionado para hacer un seguimiento preciso de la decisión del Consejo de Administración.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Ante todo, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que han participado en la discusión y han apoyado a Belarús. Distinguidos amigos, su posición audaz y honesta sobre la cuestión de Belarús es una prueba clara del hecho de que en la OIT existen fuerzas sanas, que son numerosas y que están dispuestas, a pesar de las presiones y amenazas, a defender los principios fundamentales en el trabajo de esta Organización para luchar por la justicia y garantizar que podamos abolir cualquier práctica de doble rasero.

Ahora, en cuanto a los que han hablado en contra de Belarús, aquí lo primero que me gustaría señalar es lo siguiente: todas estas declaraciones se basan en una sola fuente, información que ha venido de representantes del ex BKDP y esto es algo que ya no existe. Ya no funciona debido a sus acciones anticonstitucionales y extremistas. Las personas que formaban parte de él están ahora en el extranjero y, por tanto, reciben financiación de países occidentales que tienen una política poco amistosa hacia Belarús.

Los órganos de control de la OIT reciben información de esta fuente y la consideran una fuente fiable de información sobre lo que ocurre en Belarús, lo que es extremadamente ingenuo y, lo que es más, muy perjudicial y contraproducente.

Al fin y al cabo, todo el mundo tiene claro que los representantes del BKDP están dispuestos a inventarse cualquier tipo de queja, acusación o lo que sea, porque en realidad sus hilos los mueven los representantes de la Unión Europea y lo hacen porque quieren recibir dinero occidental. Por lo tanto, la información es simplemente falsa, y los hechos se están tomando a la ligera. Es una mera invención, lo que significa que la Comisión de Expertos acaba haciendo acusaciones absurdas sobre un ambiente de violencia y miedo dentro de Belarús.

Cualquiera que haya estado en Belarús podría decir, sin ninguna duda, que es un lugar en el que reina la paz y la seguridad, y eso se siente en cualquier parte del país. Se siente la amistad, se siente la hospitalidad, y eso es algo que de hecho siempre han señalado los expertos de la OIT cuando han venido a visitarnos.

Hoy hemos escuchado lo que han dicho nuestros oponentes. Han intentado cuestionar la colosal cantidad de trabajo realizado por el Gobierno de Belarús con sus interlocutores sociales para tratar de dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta, y aquí señalo que ya se ha presentado repetidamente a los órganos de control de la OIT información detallada sobre la aplicación de dichas recomendaciones de la comisión de encuesta.

Belarús ha hecho un trabajo serio y como consecuencia de ese trabajo, la mayoría de las recomendaciones, 12, han sido efectivamente aplicadas. Diez de las 12 se han aplicado en su totalidad y las otras 2 también se han aplicado, en la medida en que no atenten contra los intereses nacionales de Belarús. Todo ello se ha llevado a cabo en estrecha colaboración con



la OIT, incluso sobre la base de planes de acción y de programas de trabajo conjuntos. Todos los programas han sido elogiados por los órganos de control pertinentes de la OIT.

Así que, permítanme ser absolutamente claro: si nos remontamos a 2009, se observó que en Belarús se habían realizado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y también tuvimos una misión de contactos directos que vino a Minsk en 2014 y que también elogió el trabajo de los órganos tripartitos y de los interlocutores sociales en nuestro país.

A raíz de su trabajo, preparamos una propuesta para todo un paquete de medidas que nos harían avanzar en la mejora de la forma en que trabajamos con nuestros interlocutores sociales, desarrollando nuestro proceso de negociación colectiva y también los mecanismos para resolver los conflictos laborales. Todas estas propuestas fueron elaboradas por el Gobierno con sus interlocutores sociales y la OIT, y todas tuvieron éxito.

Luego, en 2015, con miras a aplicar la segunda recomendación, introdujimos cambios en nuestra legislación, suprimiendo el requisito mínimo del 10 por ciento de afiliados para constituir un sindicato y, al hacerlo, el Informe de la Comisión de Expertos lo señaló tomando nota con interés.

Todas estas medidas positivas fueron adoptadas por el Gobierno de Belarús y todo ello supuso que, en 2017, por primera vez, Belarús no se incluyera en la lista restringida de la Comisión y que el examen de las cuestiones relacionadas con el Convenio núm. 87 se incluyera, de hecho, simplemente dentro del ciclo regular de presentación de memorias.

Evidentemente, estos cambios en el enfoque de la consideración de la cuestión de Belarús dentro de la plataforma, no habrían sido posibles, salvo que el Gobierno hubiera dado pasos serios hacia adelante y que hubiera habido una opinión positiva de esos pasos por parte de los órganos de control.

Lamentablemente, tras los acontecimientos políticos de 2020, la relación entre Belarús y la OIT quedó prácticamente congelada, algo que no deseábamos. En repetidas ocasiones nos hemos referido a la situación y a lo que ocurrió tras las elecciones presidenciales de 2020. No creo que sea necesario volver a entrar en todos los detalles al respecto.

Solo quiero destacar una vez más que todas las medidas adoptadas por las autoridades bielorrusas tenían por objeto mantener el orden constitucional en el país, garantizar la seguridad y proteger la vida de nuestros ciudadanos. En ese proceso, no se violaron las normas de la OIT.

La República de Belarús es miembro de pleno derecho de la OIT. Pagamos regularmente nuestras cotizaciones. Enviamos para su participación una delegación tripartita. A pesar de todos los esfuerzos realizados para discriminarnos, ahora nos encontramos en una situación en la que no recibimos ninguna ayuda experta de esta Organización, ninguna asistencia experta.

De hecho, ahora vemos que la Resolución en virtud del artículo 33, adoptada hace dos años, en la 111.^a reunión de la Conferencia, es una decisión claramente discriminatoria contra Belarús.

De hecho, los países occidentales que estaban detrás de dicha decisión no podían decir que se hubiera dado algún caso en el que no hubiéramos cooperado. Sin embargo, ahora simplemente querían dejar de colaborar con nosotros y limitarse a introducir restricciones y suspender nuestro trabajo conjunto hasta ese momento.



Tenemos que reconocer que dicha Resolución es uno de los documentos más infructuosos y erróneos jamás adoptados en toda la historia de esta Organización. La política de aislamiento, el bloqueo de una posible cooperación, las sanciones coercitivas unilaterales, todo ello es sencillamente un callejón sin salida. En última instancia, solo socavará la autoridad de la OIT y los principios y derechos fundamentales en los que se basa esta Organización. Creemos que la Resolución discriminatoria adoptada en virtud del artículo 33, debe derogarse inmediatamente.

A pesar de que la cooperación entre la OIT y Belarús está congelada *de facto* en la actualidad, sigue existiendo el potencial, una oportunidad, para dicha cooperación. El sistema de concertación social en nuestro país funciona de manera normal y adecuada. Periódicamente celebramos reuniones de nuestro Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, en las que debatimos las cuestiones más importantes relacionadas con el desarrollo socioeconómico de nuestro país.

En enero de este año celebramos una reunión de este Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales en la que firmamos un nuevo acuerdo general en el que participan el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para 2025-2027.

En cuanto a algunas cuestiones directas que tienen que ver con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, aquí hemos creado un Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. En este Consejo, junto con los expertos de la OIT, elaboramos planteamientos que nos permitirán mejorar la forma en que resolvemos colectivamente las cuestiones. Desafortunadamente, no hemos podido concluir el trabajo que estábamos realizando en materia de acuerdos arancelarios y locales, pero estamos dispuestos a renovar nuestra cooperación también a este respecto.

En los últimos años, hemos visto que los opositores a Belarús en el seno de la OIT han conseguido que se politicen decisiones injustamente tomadas contra nuestro país y nuestro pueblo. La OIT es una organización muy especial, que se centra en una forma de interacción muy singular y constructiva. La OIT tiene que estar a favor del diálogo y la cooperación. Eso es lo que representa.

En Belarús, por nuestra parte, estamos interesados en encontrar puntos de convergencia y avanzar en términos de diálogo constructivo con la OIT, en interés de la sociedad bielorrusa y de nuestro pueblo. Para ello, los órganos de la OIT deben estar interesados en jugar limpio. Deben reconocer las realidades del mundo en que vivimos hoy y escuchar lo que decimos, así como tener en cuenta nuestros propios intereses nacionales. No permitiremos que nadie interfiera en nuestros asuntos internos bajo ningún pretexto.

No aceptaremos ningún tipo de política que vaya en contra del desarrollo estable de Belarús y del bienestar de nuestro pueblo. Queremos que haya acuerdo dentro de nuestra sociedad. Queremos tener un respeto inquebrantable por nuestro Estado y su independencia y soberanía, y no aceptaremos otra cosa. La actividad en contra de Belarús en la OIT y las decisiones conducen a un callejón sin salida. Y la revocación de esas decisiones y el alejamiento de la injusta política discriminatoria aplicada contra Belarús es algo que podría ser el comienzo de la recuperación de la confianza y el avance hacia un trabajo conjunto en interés del desarrollo progresivo de todas las esferas de la industria en nuestro país. Hacemos un llamamiento a todos los mandantes tripartitos para que lo reconozcan y para que lo hagan. También hacemos un llamamiento a los órganos de control. Estamos abiertos al diálogo libre y en pie de igualdad.



Miembros empleadores - Queremos dar las gracias a los distintos oradores que han intervenido para compartir sus intervenciones y la información facilitada, de la que hemos tomado nota. Reiteramos que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT son Convenios fundamentales, lo que significa que requieren una consideración especial por parte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

Los miembros empleadores insistimos una vez más en nuestra condena enérgica al incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 cuando estos han sido ratificados. Estos Convenios contienen garantías fundamentales tanto para los trabajadores como para los empleadores con respecto a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Instamos al Gobierno a que empiece a comprometerse en su aplicación o, si el Gobierno cree que ya existe ese compromiso, a que siga por ese camino en el marco de un diálogo constructivo con la OIT, sin más demora, con el fin de mejorar la situación en materia de libertad sindical y derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a apoyar constructivamente este proceso.

Para concluir, dada la evidente divergencia de entendimiento en relación con los avances en las preocupaciones planteadas por los distintos órganos de control de la OIT, nos limitamos a recomendar una vez más al Gobierno que:

- tome medidas inmediatas para liberar a los dirigentes y miembros sindicales detenidos por participar en asambleas pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas y retirar todos los cargos por estos motivos;
- acepte una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados y que la misión tripartita de la OIT evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o detenidos;
- adopte medidas para modificar sin más demora varias disposiciones legales a fin de adaptarlas a los Convenios núms. 87 y 98, y
- reciba sin más demora una misión tripartita de la OIT con miras a evaluar la situación y comprometerse con la Organización con vistas a aplicar las recomendaciones de sus órganos de control.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los que han tomado la palabra en esta importante y muy animada discusión. Al mismo tiempo, estamos profundamente preocupados porque hemos visto a un funcionario de la FPB grabando a nuestro colega Maksim Pazniakou, representante de la CSI, mientras hablaba. Esto va contra el reglamento y suponemos que la Oficina va a tomar medidas al respecto. Conocemos a la persona que estaba grabando y estamos dispuestos a cooperar con la Oficina para el seguimiento de esta cuestión.

La situación de los trabajadores bielorrusos, tanto los que se encuentran en el país como los que se han visto obligados a exiliarse, sigue siendo muy preocupante en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, garantizados por los Convenios núms. 87 y 98.

A pesar de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en la que se pedía el cumplimiento de estos Convenios y de las recomendaciones de la comisión de encuesta, no se ha producido ningún avance al respecto. Las intervenciones de hoy confirman la continua destrucción de la independencia sindical en Belarús.



El Gobierno mantiene la misma postura que ha mantenido desde 2004, alegando el pleno cumplimiento de los Convenios a pesar de las pruebas abrumadoras y concluyentes, incluso de los propios órganos de control de la OIT, en sentido contrario.

Hemos sabido por colegas que incluso la Central Sindical Independiente que opera desde el exilio, el BKDP, ha sido designada organización extremista y terrorista. Sus dirigentes siguen estando en el punto de mira de las autoridades.

Un hecho especialmente alarmante es la normativa de la que oímos hablar el año pasado, que permite separar por la fuerza a los niños de las familias en las que uno de los progenitores ha sido condenado por un delito relacionado con las denominadas actividades extremistas. Como ha dicho mi colega que ha tomado la palabra, el Presidente en funciones de la BKTB, el Sr. Maksim Pazniakou, se enfrenta ahora a cargos como la acusación de haber mediado en actividades extremistas. Por ello, su familia, ha sido gravemente amenazada. Creemos que Maksim Pazniakou está siendo acosado únicamente por sus actividades sindicales.

Debemos subrayar que el conjunto de pruebas de los mecanismos de control de la OIT y del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas indica claramente que la FPB está controlada por el Estado. Esta opinión está respaldada por las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2023 y 2024. Una resolución adoptada por el Parlamento Europeo a principios de este año afirmaba inequívocamente que la Federación de Sindicatos de Belarús está integrada desde hace tiempo en la estructura gubernamental del régimen de Lukashenko.

Recordemos el párrafo 599 del informe de la comisión de encuesta donde se afirma: «En Minsk y durante la audiencia formal en Ginebra, la comisión recibió un gran número de pruebas sobre la manera en que el Gobierno, los gerentes y los directores empresariales han tenido injerencia, desde hace varios años, en el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales». Así que, como pueden ver, estamos donde empezamos y es evidente que no se ha hecho ningún progreso.

Hace apenas unos días, un grupo de expertos independientes de las Naciones Unidas expresó su honda preocupación por las continuas violaciones de la libertad sindical en Belarús. Pidieron al Gobierno que cooperara plenamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas y la OIT y sus órganos de control para defender los derechos de los sindicalistas independientes. Su mensaje fue inequívoco: «Belarús debe poner fin a la represión de los sindicalistas independientes, quienes son también reconocidos como defensores de los derechos humanos. El país debe liberar inmediatamente a todos los dirigentes y miembros sindicales encarcelados por ejercer sus derechos a la libertad de expresión, reunión y asociación, y derogar las leyes y políticas que ponen trabas al funcionamiento de los sindicatos independientes». Nos hacemos eco de este mensaje. Pongan inmediatamente en libertad a todos los dirigentes y afiliados sindicales encarcelados por sus actividades sindicales.

Como también hemos oído durante el debate de hoy, el Gobierno sigue presionando a las empresas privadas para que se constituyan en sindicatos afiliados a la FPB. Esta flagrante injerencia viola tanto el Convenio núm. 87 como el Convenio núm. 98. Cabe destacar que el deterioro del respeto de estas obligaciones no solo perjudica a los trabajadores, sino que también crea un clima de miedo e inestabilidad para los empresarios, dañando el tejido social y económico más amplio del país.



Por lo tanto, instamos encarecidamente al Gobierno de Belarús a:

- Aceptar la misión tripartita para evaluar la situación actual y reunirse con los sindicalistas afectados por la represión, incluidos los que siguen encarcelados.
- Permitir inmediatamente que una misión humanitaria internacional garantice que profesionales médicos independientes puedan visitar a los sindicalistas detenidos y evaluar su estado de salud.
- Aplicar sin demora en la legislación y en la práctica las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT.
- Abstenerse inmediatamente de injerir en la formación y el funcionamiento de los sindicatos, en particular forzando la creación de sindicatos afiliados a la FPB en empresas privadas.
- Abstenerse de amenazar a los empleadores con disolver sus empresas si no crean sindicatos progubernamentales y afirmar públicamente que la decisión de crear o no un sindicato corresponde exclusivamente a los asalariados y a los empleadores para quienes trabajan.
- Modificar toda la legislación que restrinja el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y otras libertades civiles con objeto de ponerla en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

También queremos que se aplique plenamente el principio de no devolución que establece la resolución, así como todas las demás medidas adoptadas por el Consejo de Administración, e instamos a todos los Estados Miembros de la OIT a que asuman su responsabilidad a este respecto.

Por último, acabamos de oír que la FPB es independiente en su trabajo. Lo que el Convenio espera es que sean independientes en la toma de decisiones y en el control de sus propias estructuras. Y está claro que este no es el caso.

Por último, hacemos un llamamiento al Gobierno de Belarús para que colabore constructivamente con la OIT, de modo que en la próxima sesión de la presente Comisión podamos ver por fin avances hacia el pleno restablecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en Belarús.

Presidente - Distinguidos delegados, les informo de que está estrictamente prohibido filmar o tuitear durante los debates. Informo al Grupo de Trabajadores de que la Mesa hará un seguimiento de su petición en este sentido.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia, no habiendo podido inscribirse en la lista de oradores dentro de los plazos, informó a la secretaria de la Comisión que su país se suma a la declaración dada por la miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión celebró su segunda sesión especial sobre Belarús en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cumplimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en la que se instaba a Belarús



a que aplicara las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Tomó nota de la información oral y escrita presentada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los afiliados de los sindicatos, en particular los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró profundamente la represión ejercida contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sindicalistas.

La Comisión reiteró que este caso ya había sido objeto de discusión en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno en el cumplimiento de los Convenios.

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

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

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró la continua injerencia del Gobierno en las actividades sindicales. La Comisión manifestó serias dudas sobre la independencia de la FPB y expresó su esperanza de que, sin más demora, el Gobierno colaborará con la OIT para abordar esas preocupaciones y asegurarse de que todos los sindicatos, incluidos los sindicatos independientes como el BKDP, puedan funcionar sin injerencia alguna del Gobierno.

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



La Comisión tomó nota asimismo de la última memoria sobre la situación en Belarús presentada a la 353.^a reunión del Consejo de Administración, que lamentó profundamente que, una vez más, el Gobierno no hubiera proporcionado nueva información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión. Tomó nota asimismo de que la información escrita presentada a la Comisión no contenía información nueva al respecto.

Tras la discusión y tomando nota de que el Gobierno no había comunicado nueva información, la Comisión se vio obligada una vez más a instar al Gobierno a que adopte con la mayor urgencia todas las medidas posibles para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los Convenios.

La Comisión instó en los términos más enérgicos al Gobierno a poner en libertad inmediatamente a los sindicalistas encarcelados, a retirar los cargos y a anular las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas.

La Comisión también reiteró su solicitud al Gobierno de que acepte, con la mayor urgencia:

- una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso necesario;
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión acogió con agrado el nombramiento de un enviado especial a Belarús con el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con él.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión acogió con agrado el establecimiento de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con este. La Comisión acogió con beneplácito el seguimiento continuo de la situación por el Consejo de Administración.

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

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



Presidente - ¿Puedo considerar que el proyecto ha sido aprobado?

Observo que la honorable representante gubernamental solicita la palabra. Embajadora, tiene usted la palabra.

Representante gubernamental - La labor de la Comisión de Aplicación de Normas se rige por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones de la parte 4 del Reglamento se aplicarán a todas las comisiones que constituya la Conferencia. En el artículo 42 del Reglamento se establece, en particular, que «la Comisión procurará en la medida de lo posible adoptar sus decisiones por consenso, el cual se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como un obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate». Por lo tanto, la falta de consenso se define como la objeción de un miembro de la Comisión. En caso de objeción por parte de más de un miembro de la Comisión, la Mesa no podría declarar el consenso.

El debate durante la sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas sobre Belarús, que tuvo lugar el 7 de junio, puso claramente de manifiesto la falta de consenso tanto en la evaluación de la política del Gobierno de Belarús, como de la situación en el ámbito laboral y social en el país, así como acerca de las medidas que la OIT recomienda al Gobierno de Belarús y otros interlocutores sociales.

Al menos un grupo de casi 40 oradores evaluó positivamente el diálogo tripartito nacional. Más de un tercio de los participantes en las deliberaciones señalaron los importantes logros de Belarús en el desarrollo de la colaboración tripartita y la garantía de los derechos e intereses de los trabajadores. Varios delegados pidieron a la Comisión y a la OIT que evitaran la politización en sus relaciones con los interlocutores sociales de Belarús y que forjaran un compromiso bilateral sobre una base no politizada, en el marco del mandato de la OIT.

Las conclusiones presentadas para su aprobación por la Comisión no reflejan adecuadamente estos aspectos e inducen a la confusión a la Conferencia. Por ejemplo, en el documento ni siquiera se menciona el diálogo tripartito existente en Belarús y no se insta a la OIT a entablar un diálogo con Belarús, sino que, por el contrario, se centra únicamente en presionar al Gobierno. Además, las conclusiones ofrecen una evaluación sesgada y distorsionada de la FPB, que representa a 4 millones de trabajadores, es decir, el 90 por ciento de los trabajadores de Belarús. Se hace caso omiso por completo de la posición de la delegación tripartita de Belarús, así como del papel genuino que desempeña la FPB en la promoción y protección duraderas de los derechos de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la exigencia de la excarcelación inmediata de algunos activistas sindicales y la retirada de todos los cargos contra ellos no es más que una injerencia en los asuntos nacionales. El Gobierno ha informado repetida y detalladamente a los Estados Miembros de la OIT de que estas personas han sido condenadas por la comisión de delitos y que dichas condenas no guardan relación alguna con sus actividades sindicales legítimas. Consideramos que se trata de una manipulación flagrante con el fin de impulsar en la OIT decisiones discriminatorias contra los trabajadores, los empleadores y el Estado de Belarús.

Señor Presidente, dada la evidente falta de consenso, la delegación de Belarús le pide que se atenga estrictamente al Reglamento y solicita que se sometan a votación las conclusiones de la Comisión sobre la sesión especial dedicada a Belarús. También pedimos a los Estados Miembros que voten en contra de estas conclusiones no consensuadas, que no reflejan la posición de muchas delegaciones, incluida la delegación tripartita de Belarús, y que vulneran los intereses de los trabajadores y los empleadores bielorrusos.



Presidente - Gracias, Señora Embajadora. Hemos tomado nota de sus observaciones, que, por supuesto, se reflejarán en las actas de la presente Comisión.

Quisiera referirme al artículo 42 del Reglamento de la Conferencia. Según este artículo, me corresponde, en mi calidad de Presidente de esta sesión y presidente de la Comisión, hacer todo lo posible para que las decisiones de la Comisión se adopten por consenso. El consenso no es sinónimo de unanimidad. Como se indica en el Reglamento de la Conferencia, este se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate. Dicho esto, quiero recordar que, desde que la Comisión adopta conclusiones sobre los casos de países, siempre, sin casi excepciones, las ha adoptado por consenso. Cuando se dan divergencias de opinión, estas se reflejan de manera sistemática y completa en su Informe. A la luz de la opinión predominante expresada durante el debate de la Comisión y entendiendo también que la posición del Gobierno quedará plenamente reflejada en el Informe, ¿puedo considerar que la Comisión está dispuesta a adoptar las conclusiones que aparecen en la pantalla?

Presidente - Cedo la palabra a la Embajadora de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Gracias, señor Presidente, por sus esfuerzos para lograr el consenso. Sin embargo, en el transcurso de los debates, no solo la delegación de Belarús, sino toda una serie de delegaciones expresaron su rechazo a las medidas recomendadas y el carácter politizado de las mismas, y pidieron que no se politizara la cooperación con la República de Belarús. Lo que vemos en las conclusiones no solo no tiene en cuenta esta afirmación, sino que la contradice por completo. En consecuencia, Belarús solicita que se sometan a votación las conclusiones sobre este caso. Todas las interpretaciones de la ausencia de consenso, de opiniones correctas o incorrectas, no se ajustan a la clara formulación del Reglamento ni a la práctica no solo de la OIT, sino de las organizaciones internacionales en general. Por lo tanto, reitero mi solicitud de que se sometan a votación las conclusiones.

Presidente - Veo que la delegación de la Federación de Rusia ha solicitado la palabra.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La delegación de la Federación de Rusia comparte plenamente la valoración expresada por la República de Belarús que acabamos de escuchar. Apoyamos la petición de la República de Belarús de que se sometan a votación las conclusiones. Y hacemos un llamamiento a todas las delegaciones de buena fe para que voten en contra de las conclusiones.

Presidente - Veo que la delegación de China ha solicitado la palabra.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Observamos que el proyecto de conclusiones tiene un contenido muy politizado. Esto es contrario a una comunicación positiva y constructiva. Es evidente que no hay consenso sobre este caso. El proyecto de conclusiones no refleja de manera equilibrada las perspectivas de todas las partes. China apoya la solicitud de Belarús de que se someta a votación.

Presidente - Veo que la delegación de Polonia ha solicitado la palabra.

Miembro gubernamental, Polonia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Concedemos gran importancia a que las conclusiones de la Comisión se aprueben por consenso, de conformidad con la práctica establecida desde hace tiempo en la presente Comisión. Quisiéramos subrayar que, de conformidad con el párrafo 42 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión hará todo lo posible por adoptar sus decisiones por consenso. Además, el documento D.1 sobre la labor de la Comisión establece claramente en



su párrafo 32 que las conclusiones relativas a casos individuales deben reflejar recomendaciones consensuadas.

Las opiniones divergentes pueden quedar registradas en las actas de la Comisión y quienes no estén de acuerdo con las recomendaciones tienen la oportunidad de expresar sus opiniones en las actas, lo que garantiza plena transparencia sin menoscabar la toma de decisiones colectiva.

Por lo tanto, instamos a todas las delegaciones a que respeten este principio y permitan que las conclusiones se aprueben por consenso, sin ninguna acción que ponga en peligro la independencia y el papel fundamental de la presente Comisión tripartita en el marco del mecanismo de control de aplicación de normas de la OIT.

Presidente - Veo que la delegación de Canadá ha pedido la palabra.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, el **Reino Unido** y el **Canadá**. Hoy debemos tomar la palabra una vez más para lamentar que se haya procedido a la votación. Lamentablemente, esta votación es la segunda sobre la adopción de conclusiones en el caso de Belarús, lo que rompe con la larga tradición de adoptar conclusiones por consenso en el seno de esta Comisión. Tenemos en la más alta estima la labor que la Comisión de la Conferencia lleva a cabo. Se trata de un elemento fundamental de uno de los sistemas de control más antiguos y respetados del mundo.

La Comisión constituye un mecanismo único en el sistema multilateral, por cuanto proporciona una plataforma para que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores compartan perspectivas y orientaciones sobre cómo los Estados Miembros pueden mejorar sus iniciativas para cumplir las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios internacionales del trabajo que han ratificado. Condenamos enérgicamente la alteración de los métodos de trabajo bien establecidos de la presente Comisión considerando que va en detrimento de la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.

Hacemos un llamamiento a quienes apoyan la votación para que reconsideren su recurso a la votación en la presente Comisión y les instamos a que protejan y respeten nuestros métodos de trabajo, así como la labor realizada conjuntamente por nuestros interlocutores sociales. Deseamos subrayar que la votación de hoy es una nueva aberración, no un precedente. Hacemos un llamamiento a todos los mandantes de la OIT para que respeten el sólido diálogo social que tiene lugar en esta Comisión.

Presidente - Veo que la delegación de Noruega también ha pedido la palabra.

Miembro gubernamental, Noruega - Noruega apoya la declaración de la Unión Europea.

Presidente - Devuelvo la palabra a la delegación de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Hemos escuchado los argumentos en contra de la celebración de una votación en la Comisión, pero insistimos en que se celebre una votación sobre esta cuestión. Para nosotros está claro que estas conclusiones tienen carácter político. Los Estados miembros de la Unión Europea, el Canadá y Noruega han estado sin duda detrás del proceso del artículo 33 sobre Belarús. Supuestamente, piden que se sigan prácticas constructivas en la Comisión. Sin embargo, son estos países los que han impuesto más de 17 paquetes de sanciones económicas contra Belarús, que han perjudicado los intereses de los trabajadores de nuestro sector minero, forestal y maderero.



Estas sanciones están bloqueando el suministro de medicamentos en Belarús, y podría seguir enumerando otros ejemplos.

Quizás sea incorrecto, casi ultrajante, pedir que se respete el proceso cuando las medidas que ustedes han adoptado, en parte en el marco de la OIT, están dirigidas contra el pueblo y la economía de Belarús. Por lo tanto, solicitamos que se someta a votación.

Presidente - Gracias, Embajadora. ¿Hay otras peticiones para intervenir? Veo que no. Invito a los dos Vicepresidentes a que me acompañen en la tribuna.

Informo a los miembros delegados de la Comisión de que no se ha alcanzado un consenso sobre la adopción de las conclusiones relativas a la sesión especial sobre Belarús. En consecuencia, de acuerdo con los dos Vicepresidentes, decido proceder a una votación a mano alzada. Con vistas a la preparación de este trámite, propongo una pausa técnica de cinco minutos.

Voy a dar ahora la palabra a la Secretaría para que organice la votación a mano alzada.

(Votación a mano alzada).

Señoras y señores, voy a anunciar los resultados de la votación sobre la adopción de las conclusiones relativas a Belarús. Los votos emitidos se distribuyen de la siguiente manera:

A favor: 2 584 votos

En contra: 72 votos

Abstenciones: 112 votos

Habiéndose alcanzado el *quorum* requerido, se aprueban las conclusiones relativas a Belarús.

(Las conclusiones fueron adoptadas).

Tiene ahora la palabra la representante gubernamental de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Agradecemos a la Presidencia el estricto seguimiento del procedimiento y los esfuerzos realizados para respetar el enfoque reflejado en las disposiciones pertinentes. Damos las gracias a las delegaciones que han apoyado nuestra posición y han votado en contra, así como a las que se han abstenido, porque comprendemos el valor de la abstención y entendemos la presión que se está ejerciendo sobre varias delegaciones gubernamentales. Esta decisión contra Belarús es un callejón sin salida, que refleja una práctica injusta de presión sobre el país. Hacemos un llamamiento a un espíritu constructivo, que pueda convertirse en la base y el fundamento de la buena confianza y el desarrollo. Instamos a la OIT, a la Oficina y a los tres mandantes a entablar un diálogo positivo en pie de igualdad.



V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Afganistán (ratificación: 1969)

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

Presidente - Vamos a comenzar el examen del caso relativo a Afganistán y la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Les informo de que, desde el miércoles 4 de junio, fecha en la que estaba programada la discusión del caso por la Comisión, Afganistán todavía no ha acreditado una delegación en esta 113.ª sesión de la Conferencia. El Gobierno no respondió a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión.

Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión examinará los casos en que los Gobiernos no hubieran respondido a la invitación. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve.

Invito a los portavoces a que presenten sus observaciones sobre este caso, sin abrir la discusión.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores lamentan que no esté presente ninguna delegación del Afganistán. En consecuencia, nuestra Comisión no puede proceder al examen a fondo del caso. Recordamos que la participación de los Gobiernos en la Conferencia, y en nuestra Comisión cuando se trata de casos que figuran en la lista final, es esencial para el funcionamiento del sistema de control de la OIT.

Por lo tanto, aprovecharemos esta oportunidad para reflejar la gravedad de este caso y la profunda preocupación que nos suscita la aplicación del Convenio por las autoridades afganas *de facto*. Con el apoyo de nuestros homólogos empleadores, proponemos que la Oficina tome nota de esta preocupación mutua, tal como se refleja también en las observaciones de la Comisión de Expertos, y la transmita a las autoridades afganas.

Si se hubiera examinado este caso, el Sr. Maroof Qaderi, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, nos habría informado sobre la grave discriminación que sufren las mujeres y las niñas en el Afganistán.



También nos habría dicho que los talibanes han promulgado 50 decretos restringiendo la libertad de las mujeres, prohibiéndoles el acceso a los espacios públicos, los parques y la asistencia sanitaria, y negándoles la educación y el empleo. Hubiera añadido que las trabajadoras casi han desaparecido de los lugares de trabajo y del espacio público. Que las que siguen trabajando se ven obligadas a cobrar salarios más bajos y que esta discriminación sistemática vulnera por completo los derechos de las mujeres y contraviene de manera flagrante las disposiciones del Convenio.

Asimismo, el Sr. Qaderi nos habría contado que miles de trabajadores y empleados han sido despedidos ilegalmente de diversos departamentos e instituciones gubernamentales por motivos de origen étnico, idioma, religión o nacionalidad. Que decenas de miles de personas han sido despedidas sin ninguna consideración humanitaria, en un acto flagrante de discriminación y sin respeto alguno por la dignidad humana.

Hubiera continuado diciéndonos que muchos trabajadores del Afganistán, en particular las mujeres y las personas pertenecientes a grupos étnicos o religiosos minoritarios, se enfrentan a una crisis de subsistencia y a violaciones de sus derechos económicos, lo que ha provocado un aumento alarmante del trabajo infantil y un incremento dramático de los suicidios, la venta de órganos, los matrimonios forzados, el hambre extrema y la malnutrición generalizada.

Habría añadido que el derecho a la libertad sindical y las libertades civiles no existe bajo el régimen talibán y que los sindicatos del Afganistán no pueden desempeñar sus funciones ni mantener sus actividades.

El Sr. Qaderi nos habría informado de que los talibanes han nombrado un jefe interino del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, infringiendo los estatutos del sindicato y los principios fundamentales de la libertad sindical. Habría pedido a nuestra Comisión que restableciera las actividades legítimas de su sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos. También nos habría pedido que garantizáramos que, en el Afganistán, se respeten los derechos de los trabajadores afganos, especialmente los de las mujeres y las minorías étnicas y religiosas protegidos por el Convenio.

Por último, el Sr. Qaderi nos habría pedido que presionáramos a los talibanes para que pongan fin de inmediato a la represión y a las violaciones de los derechos humanos y laborales fundamentales en el Afganistán.

Esto es lo que el Sr. Maroof Qaredi nos habría dicho. Pero no ha podido. Podría haber sido la ocasión de escuchar un testimonio impactante de la gravedad de la situación, que se ha convertido en el símbolo de lo que millones de mujeres, niñas y miembros de minorías étnicas y religiosas tienen que afrontar a diario desde 2021: la exclusión y el ostracismo.

En el debate sobre el caso en 2023, ya habíamos abordado la gravedad de la situación y las terribles violaciones de los derechos que tienen lugar en el Afganistán. Nuestra discusión suscitó una fuerte reacción de nuestra Comisión, que decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe. Es evidente que desde entonces no se ha observado ninguna mejora y que la situación se ha deteriorado aún más. Podríamos haber tenido noticia de este deterioro a través del testimonio del Sr. Qaderi, pero podemos observarlo en el Informe de la Comisión de Expertos, la cual expresa su profunda preocupación por la vulneración de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el país.

A este respecto, la Comisión de Expertos se remite a los informes de varios órganos de las Naciones Unidas, como el Consejo de Derechos Humanos y el Comité de las Naciones



Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, así como al informe del Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General.

La Comisión de Expertos lamentó profundamente la aprobación de la Ley de Promoción de la Virtud y de Prevención del Vicio, en la que se imponen medidas discriminatorias específicas de género, excluyendo de hecho a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y anulando sus derechos al empleo y la ocupación, lo que exacerba las restricciones y la discriminación a las que se enfrentan. Estas graves vulneraciones de los derechos humanos básicos de la población tendrán un impacto transgeneracional enorme y duradero, en particular sobre las mujeres y las niñas, ya que en cada generación habrá menos mujeres con una formación académica que les permita asumir funciones fuera del hogar. Los terribles niveles de violencia de género contra las mujeres y el hecho de que se les prohíba acceder a la educación perpetuarán su pérdida de autonomía, con graves consecuencias para las generaciones futuras. Ninguna sociedad puede prosperar con una discriminación tan absoluta. Es difícil vislumbrar perspectivas de desarrollo cuando la mitad de la población está manifiestamente excluida de toda vida en sociedad.

Asimismo, es difícil concebir cómo las autoridades *de facto* pueden volver a integrarse en la comunidad internacional habiendo hecho de la discriminación contra las mujeres y los grupos minoritarios su marca. Su ausencia hoy demuestra que no parecen dispuestas a comprometerse con la comunidad internacional. Sin embargo, y teniendo en cuenta lo grave de la situación, los miembros trabajadores consideran que dicha ausencia no puede ser una razón válida para que nuestra Comisión no aborde plena y ampliamente la situación en el futuro.

Por todo ello, pedimos a nuestra Comisión que reitere en los términos más enérgicos posible las Conclusiones que adoptó en 2023. Nos unimos a la Comisión de Expertos para recordar que la comunidad internacional no está indefensa e invitamos a la OIT y a todos sus Estados Miembros a que respondan al llamamiento del Sr. Qaderi, y de millones de afganos, para que utilicen todos los resortes diplomáticos disponibles con objeto de presionar a los talibanes de modo que cesen inmediatamente la represión y las violaciones de los derechos humanos fundamentales en el Afganistán.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores están profundamente preocupados por la aplicación de las disposiciones del Convenio en el Afganistán. Se hacen eco de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la violación sistemática e institucionalizada de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el Afganistán.

Este caso es extremadamente grave. Desde agosto de 2021, las autoridades *de facto* del Afganistán han tratado de eliminar a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y, según la evaluación de varios órganos de las Naciones Unidas, lo han conseguido: las mujeres y las niñas tienen prohibido acceder a la educación y la formación; se les impide alcanzar la seguridad económica, ya que se les restringe considerablemente la posibilidad de buscar trabajo fuera del hogar; su libertad de circulación se ha restringido gravemente; son víctimas de violencia institucionalizada; y no tienen un acceso significativo a la justicia ni pueden interponer recursos contra estas violaciones fundamentales. Desde 2021 se ha producido un deterioro exponencial de la situación de las mujeres y las niñas en este país, en el que la ley vigente vulnera la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de protección de las mujeres y las niñas ante la ley.

En lugar de hacer progresos en respuesta a las graves observaciones de la Comisión de Expertos, las autoridades *de facto* no han comparecido ante este órgano y no han proporcionado ninguna información para responder a estas cuestiones.



En primer lugar, abordaremos los antecedentes y el contexto; a continuación, examinaremos las principales cuestiones.

El Afganistán ratificó el Convenio en 1969. La Comisión de Expertos ya ha formulado observaciones sobre este caso en 25 ocasiones, prácticamente todos los años durante las últimas tres décadas. Esta es la cuarta vez que la Comisión de la Conferencia se ocupa de este caso concreto: en 1999, 2000, 2023 y de nuevo este año. El Convenio se refiere a la discriminación en el empleo y la ocupación y es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de una atención especial y estar sometido a control con carácter prioritario. Este Convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato a todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada, entre otras cosas, en motivos de sexo.

La conducta del Afganistán con respecto al proceso de gobernanza de la OIT es inaceptable. Desde el 1 de julio de 2016, no se ha presentado ninguna memoria por escrito sobre la aplicación de este Convenio fundamental. Además, las autoridades *de facto* no han respondido a las observaciones de la Comisión de Expertos desde 2019. El 27 de agosto de 2023, las autoridades *de facto* anunciaron que responderían en 2024 a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión en junio de 2023. Sin embargo, a pesar de este compromiso oficial, no se ha presentado ninguna memoria a la OIT desde entonces. Por último, como he mencionado anteriormente, las autoridades *de facto* han decidido no asistir a la presente reunión de la Comisión para proporcionar información oral en respuesta a las profundas preocupaciones de esta sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Al igual que la Comisión de Expertos, estamos profundamente preocupados por esta falta total de cooperación por parte de las autoridades *de facto*. Este caso de extrema gravedad está señalado por una doble nota a pie de página. A falta de información de las autoridades *de facto*, la Comisión de Expertos se ha basado en las observaciones recurrentes de varios órganos de derechos humanos de alto nivel de las Naciones Unidas para determinar cuatro cuestiones.

La primera cuestión hace referencia a las severas restricciones impuestas a las mujeres y las niñas con respecto a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, así como a la falta de acceso a la justicia, incluidas las reparaciones efectivas para las víctimas de la violencia contra las mujeres. Los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a desarrollar una política nacional de igualdad, con vistas a eliminar toda discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación. Por lo tanto, estos países deben derogar cualquier disposición legislativa, instrucción administrativa o práctica que sea incompatible con una política nacional de igualdad. Por lo tanto, las autoridades *de facto* deben desarrollar acciones y medidas positivas para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo.

En lugar de avanzar hacia la igualdad y la eliminación de la discriminación, la situación de las mujeres se deteriora año tras año:

Desde agosto de 2021, los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas han sido eficazmente diezmos mediante la promulgación de decenas de ordenanzas, decretos y declaraciones:

- las mujeres ya no pueden circular libremente;
- las mujeres ya no están autorizadas a trabajar, ni siquiera en la administración pública, con muy pocas excepciones;
- las niñas ya no tienen acceso a la enseñanza secundaria y superior;



- se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos, y
- se han suprimido las fiscalías y los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Desde agosto de 2024, una nueva ley titulada Ley de Promoción de la Virtud y Prevención del Vicio ha institucionalizado medidas discriminatorias para excluir efectivamente a las mujeres y las niñas afganas de la vida pública, incluidos el sistema educativo y el mercado de trabajo.

Además de estas violaciones amparadas por la ley, se producen otras violaciones en la práctica. La discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres son habituales y quedan impunes. Como se les prohíbe trabajar y circular libremente, las mujeres han perdido su capacidad para mantenerse. Esto afecta fundamentalmente a su dignidad humana y tendrá repercusiones desastrosas no solo para varias generaciones de niñas, sino también para la sociedad afgana. Como consecuencia de esta Ley, la sociedad afgana se ve privada de las contribuciones económicas, sociales y políticas de aproximadamente la mitad de su población.

Es hora de que se restablezcan los derechos fundamentales de las niñas y las mujeres afganas. Insistimos en que se revierta sin demora la política discriminatoria de las autoridades *de facto*. Se deben eliminar todas las leyes y prácticas que discriminan a las niñas y las mujeres en el empleo y la ocupación. Se debe prevenir y combatir todo acoso y violencia contra las niñas y las mujeres, garantizando el acceso a la justicia y la disponibilidad de vías de reparación efectivas.

La segunda cuestión hace referencia a la no conformidad de la legislación relativa a la no discriminación. El artículo 9 de la Ley del Trabajo, tanto en el sector privado como en el público, no cubre de forma suficientemente explícita y detallada todos los motivos de discriminación prohibidos. Esta deficiencia legislativa ha sido mencionada durante varios años por la Comisión de Expertos, sin que el Afganistán haya comunicado ninguna mejora sobre este incumplimiento. Instamos a las autoridades *de facto* a que reconsideren su postura y pongan por fin la legislación nacional de conformidad con el Convenio, a fin de prohibir toda discriminación directa e indirecta.

La tercera cuestión hace referencia a la discriminación contra las niñas y las mujeres con discapacidad. Aunque el artículo 15 de la Ley de Derechos y Prestaciones de las Personas con Discapacidad establece el principio de la igualdad de derechos para las personas con discapacidad en términos de participación social, económica y educativa, el Consejo de Derechos Humanos ha observado con profunda preocupación que las mujeres y las niñas con discapacidad a menudo están sometidas a formas múltiples, agravadas o interseccionales de discriminación y desventajas. La Comisión de Expertos reiteró su solicitud de que se adopten medidas concretas con miras a facilitar el acceso de las personas con discapacidad, incluidas las niñas y las mujeres, a la educación y la ocupación, y de que se promuevan sus oportunidades de empleo en los sectores público y privado. Urge que la sociedad afgana ponga fin, en la legislación y en la práctica, a esta discriminación interseccional.

La cuarta cuestión hace referencia a la discriminación en el acceso a la justicia, y a la ausencia de vías de recurso y de reparación efectivas para las niñas y mujeres víctimas de violencia. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha señalado que, en agosto de 2021, el ordenamiento jurídico y judicial dejó de funcionar. El Ministerio de Asuntos de la Mujer cerró. La Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán se disolvió. Además, han cerrado los tribunales especializados para la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como las fiscalías. Posteriormente, las



autoridades *de facto* han establecido gradualmente un ordenamiento judicial y tribunales nacionales, que ahora se apoyan en su interpretación de la ley islámica (sharía). Estos cambios en el sistema judicial no garantizan el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los instrumentos de derechos humanos. El acceso de las mujeres y las niñas a la justicia se ha visto gravemente comprometido, y estas ya no tienen acceso a las vías de recurso y reparación de que disponían anteriormente. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de una manera no discriminatoria, así como el acceso a vías de recurso y reparación efectivas.

Los miembros empleadores reconocen la dificultad que entraña formular recomendaciones basadas en el consenso dirigidas a un país cuyas autoridades *de facto* están ausentes en esta Comisión. Su ausencia hoy y el hecho de que no hayan comunicado información a esta Comisión limita seriamente nuestra capacidad para intercambiar información sobre la vulneración del Convenio, tal como ha observado la Comisión de Expertos. Dada la gravedad de esta vulneración, instamos a las autoridades *de facto* —a pesar de su reiterada ausencia de la Conferencia y de que no participen en la misma— a proporcionar información completa sobre todos los progresos realizados para poner fin a la discriminación por motivo de sexo, así como una copia de toda nueva ley encaminada a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio.

Además, insistimos en que la protección de los trabajadores —tanto mujeres como hombres— frente a la discriminación en materia de empleo y ocupación deben garantizarse en la práctica. No debería excluirse de esta protección legal y judicial a ninguna categoría o sector de trabajadores. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente en la legislación la discriminación directa e indirecta por motivo de sexo. Las autoridades *de facto* deberían derogar cualquier disposición que institucionalice la discriminación por motivo de sexo en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Instamos a que se adopten medidas concretas para facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y formación profesional, en particular aquellas con discapacidad, y para promover la igualdad de oportunidades en el empleo en los sectores público y privado.

Por último, instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos de justicia no discriminatorios y a vías de recurso y reparación efectivas en relación con la discriminación por motivo de sexo. Además, las autoridades *de facto* no deben escatimar esfuerzos para prevenir la discriminación y, en particular, para sensibilizar al público acerca de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Queda mucho camino por recorrer. No solo debe transformarse de raíz el marco jurídico existente, sino que también debe aplicarse de tal manera que se proteja efectivamente a las mujeres y las niñas. Dado el carácter extremadamente grave de este caso, los miembros empleadores insisten, como lo hicieron en 2023, en que se añada un párrafo especial sobre el Afganistán a las conclusiones de los trabajos de esta Comisión.



Estado Plurinacional de Bolivia

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
(ratificación: 2015)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como una copia de la propuesta de metodología tentativa para la realización de talleres de capacitación sobre *Gestión segura del uso de asbesto y seguridad ocupacional para los sectores expuestos al asbesto*.

El Estado Plurinacional de Bolivia ratifica que en cumplimiento a la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167 contamos con la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, adoptada mediante el Decreto Ley N° 16998 de 2 de agosto de 1979, los programas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), las Norma Técnicas de Seguridad NTS 009/23, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 992/23 de 9 de junio de 2023 sobre el Programa de Gestión de SST (PGSST) y la NTS 008/17 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 387/17 de 17 de mayo de 2017 que si bien son genéricas, contribuyen a la reducción del uso del asbesto y su eliminación, ya que para el cumplimiento de las mismas las empresas de diferentes rubros toman medidas para proteger la integridad de los trabajadores ante la exposición de agentes nocivos para su salud.

De manera específica en cuanto al Convenio núm. 162, podemos mencionar que en el contenido técnico punto 5, b) de la NTS 009/23 se exige estudios y/o monitoreos específicos, en función a las características propias de la empresa o establecimiento laboral plasmando los resultados en la matriz IPER (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control) donde en los puntos: «ii) Contaminantes químicos del ambiente de trabajo (sustancias peligrosas) y vi) Otros estudios que sean necesarios», entra el asbesto. Así mismo como parte de las acciones inmediatas se elaborará un programa de capacitaciones enfocados en concientizar sobre Gestión Segura del uso del Asbesto y Seguridad Ocupacional para los sectores que estén expuestos al asbesto. El programa se pondrá en conocimiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para que la misma pueda coadyuvar en el contenido y con los profesionales entendidos en la problemática a ser abordada de manera interinstitucional con el Ministerio de Salud y Deportes y otras instituciones que puedan ser identificados.

Discusión por la Comisión

Presidente - Es un honor conceder el uso de la palabra al honorable representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, el señor Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

Representante gubernamental - Quiero empezar saludando, en representación del Estado Plurinacional de Bolivia y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a la Comisión y a todas las delegaciones presentes, tanto de Gobiernos como de trabajadores y empleadores. Es pertinente comenzar precisando que el Estado Plurinacional de Bolivia reafirma su compromiso con la aplicación de los convenios de la OIT. El Estado Plurinacional de Bolivia, como Miembro fundador de la OIT, es signatario de 8 de 10 convenios fundamentales y ha ratificado casi 50 convenios, demostrando un compromiso claro con los estándares internacionales del trabajo y su aplicación desde una posición soberana.



El Estado Plurinacional de Bolivia ha ratificado una cantidad importante de convenios de la OIT, pero es importante tener en cuenta que la implementación y aplicación de estos convenios pueden variar en la práctica. A pesar de los esfuerzos desplegados en favor de los derechos de los trabajadores, que deben ser reconocidos, también es importante revisar buenas prácticas y considerar recomendaciones que se puedan aplicar a nuestra realidad para optimizar la aplicación de convenios en el marco siempre de la soberanía en las decisiones sobre el enfoque de desarrollo económico.

Este puede ser el caso específico de los Convenios núms. 162 y 167 y es con un ánimo constructivo que nos presentamos ante esta Comisión tanto para explicar los esfuerzos del Estado Plurinacional de Bolivia en la aplicación de estos convenios, como para escuchar recomendaciones que nos puedan ayudar a avanzar en el marco de las decisiones de nuestro país.

En el documento de Informe de la Comisión de Expertos, con base en las memorias que se han presentado por parte del Estado Plurinacional de Bolivia sobre los Convenios núms. 162 y 167, presentamos los avances reportados y las observaciones realizadas como contexto de las actividades que hemos estado realizando.

En relación con los artículos 3 y 4 del Convenio, que corresponden a legislación y consulta, el avance es que se ha establecido el reglamento en materia de contaminación atmosférica que clasifica el asbesto como sustancia cancerígena y lo incluye en el listado de contaminantes peligrosos que deben considerarse en la elaboración de inventarios de emisiones a la atmósfera. Nos estamos refiriendo al reglamento de la Ley de Medioambiente boliviana.

Por otra parte, el reglamento ambiental del sector industrial manufacturero considera el asbesto como sustancia extremadamente peligrosa e incluye el asbesto entre las sustancias cancerígenas que deben considerarse en la elaboración de inventarios de emisiones a la atmósfera por parte del sector manufacturero. Asimismo, el reglamento ambiental de la minería estipula que el asbesto, en todas sus formas químicas, se considera una sustancia peligrosa con patogenicidad.

En relación con estos artículos, la Comisión de Expertos ha solicitado más especificidad al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para prevenir y controlar los riesgos para la salud y consulta con las organizaciones más representativas en la definición de políticas.

En cuanto a los artículos 9, 10, 11 y 12, que corresponden a medidas legislativas de prevención o control de la exposición al asbesto, incluyendo su sustitución y su prohibición, el Estado Plurinacional de Bolivia ha formulado la Norma Técnica de Seguridad núm. 009/23 donde en la matriz IPER se hace una identificación de riesgos, medidas y alternativas, y en la cual existe obligatoriedad de todos los sectores de la actividad económica para identificar sustancias peligrosas o productos peligrosos como el caso del asbesto. Asimismo, la Resolución Ministerial núm. 387/17 sobre trabajos en espacios confinados en relación con los límites de exposición, y el reglamento ambiental del sector industrial manufacturero, establecen que la industria deberá realizar esfuerzos para sustituir o minimizar el uso de asbesto. El asbesto como polvo fino de menos de 2.5 micrómetros, incluyendo la crocidolita, se considera una sustancia extremadamente peligrosa y cancerígena. Es decir, se entiende que en este reglamento está identificado el asbesto como una sustancia peligrosa.

En el caso de los artículos 9 y 10, medidas legislativas de prevención o control, prohibición de la crocidolita —medidas de prohibición de la crocidolita— y prohibición de la pulverización en todos los sectores de industria, la observación que hace la Comisión de Expertos es que, si



bien existen normas en algunos sectores identificados claramente —como el sector manufacturero— o normas de diferente jerarquía, se debe hacer una mayor especificación.

En cuanto al artículo 15, 3), prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto y asegurar el cumplimiento de los límites de exposición, se dictó la Resolución Ministerial núm. 14/44/23 donde se aprueba el reglamento general de la inspección de trabajo.

Este es un avance relevante porque en el reglamento de la inspección de trabajo se ha ido avanzando en el control y en la inspección referida a estos temas de salud y seguridad ocupacional, particularmente en el caso de la identificación de los productos peligrosos en el marco de las normas técnicas que están establecidas para cada caso.

El reglamento ambiental del sector industrial manufacturero estipula que se considerarán de prioritaria atención los procesos que emitan gases, material particular y vapores. La industria debe cumplir con los límites permisibles de emisión de contaminantes, entre los que se incluye el asbesto como polvo fino, y han de realizarse automonitoreos, al menos anualmente, con todos los parámetros para medir las emisiones que pueden ser generadas por sus actividades.

La Comisión de Expertos pide en este caso medidas para reducir la exposición al asbesto al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr en todos los sectores, no solo con industria, e información sobre las medidas concretas tomadas por la inspección del trabajo. En este ámbito se considera con mucha relevancia la necesidad de que la información que se vaya generando sea sistematizada y sea puesta en conocimiento.

Con respecto al artículo 16, medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición adoptadas por el empleador, existe el reglamento general de la inspección del trabajo en materia de inspecciones técnicas de salud y seguridad en el trabajo, en la cual se establece la necesidad de que los inspectores evalúen el cumplimiento de las normas relacionadas con salud y seguridad en el trabajo.

El reglamento ambiental del sector industrial manufacturero y el reglamento ambiental de minería prevén obligaciones en materia de prevención y control respecto de las sustancias peligrosas entre las que se incluye el asbesto.

En este caso, la Comisión de Expertos pide medidas específicas para garantizar que los empleadores sean responsables de medidas prácticas de protección de los trabajadores al asbesto.

En cuanto al artículo 20, conservación de los registros de los controles del medio ambiente de trabajo, la Norma Técnica de Seguridad núm. 009/23 establece que, en el marco de la presentación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, el empleador debe elaborar estudios y/o monitoreo de higiene cuando corresponda sobre los contaminantes químicos del ambiente de trabajo y las partículas en suspensión, los cuales tendrán una vigencia de un año desde la fecha de elaboración.

La Comisión de Expertos insta a que los registros de los controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito por la autoridad competente y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros.

Por otra parte, los trabajadores o sus representantes deben tener el derecho de solicitar controles de medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de los controles ante la autoridad competente, tal como está establecido en el artículo 20 del Convenio núm. 162.



En relación con el artículo 21 que se refiere a información sobre los exámenes médicos, y a otros medios de mantener ingresos cuando no sea aconsejable la asignación a un trabajo que entrañe la exposición al asbesto, la Comisión de Expertos pide que los trabajadores sean informados, en forma adecuada y suficiente, de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto de su estado de salud en relación con su trabajo. Pide también el cambio a fuentes alternativas de ingresos y protección en ramas específicas de la actividad.

Es importante destacar que, en cada uno de estos artículos, que han sido identificados, tanto en las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos, y asimismo en los avances que se han realizado por parte del Gobierno, hay que considerar —como habíamos establecido en la parte introductoria— que cada uno de estos componentes tiene diferentes grados de aplicabilidad.

Por ejemplo, el cambio a fuentes alternativas de ingresos depende de las condiciones y las capacidades económicas, y no puede ser concebido como una obligatoriedad que se aplique a todos los países por igual. Existen países, y dentro de ellos el Estado Plurinacional de Bolivia, aunque hemos tenido muchos avances en la superación del desempleo, en que las fuentes alternativas también son difíciles.

Por tanto, hay que entender que, si bien cada uno de estos ámbitos han sido identificados como acciones, y con base en las recomendaciones se debe trabajar hacia adelante, el grado de implementación tiene características diferenciadas.

También es importante destacar que existen acciones empresariales que han sido relevantes en la implementación de acciones relacionadas con la sustitución del asbesto como material, particularmente, en la construcción.

Existen empresas que han certificado por su propio interés la sustitución del cien por cien del asbesto. Por otra parte, los propios empresarios han desarrollado una serie de mecanismos orientados a un proceso educativo y concientizador y, además, seguramente desde su propia perspectiva, para la implementación de acciones relacionadas con el asbesto.; han implementado las normas de calidad orientadas hacia las ISO que son, como ustedes saben, de carácter voluntario y que tienen más relación con la competitividad de las empresas.

Ahora, ¿cuáles son los sectores potenciales en el Estado Plurinacional de Bolivia?

Primero, la construcción. Este es sin duda el sector más vulnerable. El asbesto fue ampliamente utilizado en la construcción en edificios. La uralita, un material compuesto de cemento y amianto, ha sido muy común en techos y otras estructuras como, por ejemplo, tanques de agua, algo muy peligroso. La exposición se genera hacia los trabajadores que manipulan materiales que contienen asbesto, deterioro de los materiales, tareas de mantenimiento y limpieza.

Luego, en el caso de la minería, potencialmente la minería de asbesto en el Estado Plurinacional de Bolivia es limitada con riesgos significativos de exposición.

En el caso de la mecánica automotriz los trabajadores laboran con sistemas antiguos, como frenos, embragues automotrices que son importados —que no se producen en el Estado Plurinacional de Bolivia— y están sometidos a los riesgos derivados del uso del asbesto.

Asimismo, la población en general que puede verse expuesta al asbesto en viviendas y edificios antiguos que contienen materiales con asbesto.

Es decir, hasta donde la información ha avanzado, no existe ya fabricación de materiales de asbesto en el Estado Plurinacional de Bolivia, pero debemos reconocer que existe necesidad de complementar la información. Ello nos puede permitir asumir medidas de actualización de



lo que se ha hecho hasta ahora y formular políticas relacionadas con el cumplimiento de las normas o del Convenio núm. 162, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia, como legislación o normativas de diferente jerarquía. En unos casos podrá ser posible realizar o modificar leyes, en otros casos decretos, en otros casos resoluciones ministeriales y en otros, normas técnicas de seguridad de salud y seguridad ocupacional.

Entonces, ¿cuáles son las acciones que estamos llevando hacia adelante en curso?

Como les he dicho, es complicado utilizar cada una de las observaciones aisladamente o tomar cada una de las observaciones para desarrollar de forma independiente.

Entonces, ¿qué es lo que hemos definido nosotros para el futuro y qué acciones estamos realizando para abordar de manera integral los elementos que consideramos que deben ser actualizados?

Nuevamente reitero, en función de las observaciones también realizadas por la Comisión de Expertos, a nosotros nos interesa el tema de las protecciones de los derechos y la salud de los trabajadores, reconociendo que la principal limitación para actualizar las políticas y leyes sobre el asbesto es generar información, generar capacidades y eso nos va a permitir formular políticas y acciones legislativas, y monitoreo.

Entonces, se ha iniciado un trabajo multisectorial sobre la incidencia del asbesto en la salud debido a la implicación de sectores como salud, desarrollo productivo, sobre la actividad de las empresas por el asbesto. El Ministerio de Medio Ambiente a partir de los convenios que tienen ellos respecto a componentes orgánicos o componentes persistentes y, principalmente, el Instituto Nacional de Salud Ocupacional, tienen un proyecto que depende del Ministerio de Salud, que es un proyecto de cooperación interinstitucional con el Centro de Información de Crisotilo, CIC-ANDES del Perú, para capacitación sobre el manejo seguro y gestión adecuada del crisotilo y el asbesto, con apoyo técnico de la International Chrysotile Association. En esta fase estableceremos otros mecanismos de cooperación con otras instituciones y será también importante recibir un intercambio de experiencias de países —o sea, agradeceríamos mucho la posibilidad de realizar intercambio de experiencias con otros países que han tenido avances importantes en la normativa y en las políticas, y, particularmente, en el caso de la Oficina de la OIT en el Estado Plurinacional de Bolivia, con la cual hemos desarrollado una serie de acciones proactivas que nos han permitido abordar diferentes temas— y a partir de este compromiso de un trabajo intersectorial pensamos llevar adelante el abordaje de cada una de las observaciones con formulación de políticas y normas para ir actualizando cada uno de estos componentes.

Miembros empleadores - En el presente caso ante la Comisión aborda la aplicación de dos convenios, el Convenio núm. 162, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia en 1990 y el Convenio núm. 167, ratificado en 2015. Es la primera vez que en esta Comisión se discuten estos convenios del Estado Plurinacional de Bolivia, aunque la Comisión de Expertos ya ha realizado numerosas observaciones desde 2013 y, más recientemente, en 2024, 2023, 2021, 2019, 2018 y 2015.

En primer lugar, agradecemos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información escrita proporcionada, incluyendo la propuesta de metodología para la realización de talleres de capacitación sobre la gestión segura del uso de asbesto y seguridad ocupacional, y tomamos nota de su solicitud de asistencia técnica a la Oficina para la preparación de las memorias del artículo 22.

Sin embargo, los empleadores queremos señalar que, si bien se observa un compromiso por promover el cumplimiento de las disposiciones de estos convenios, en la práctica, es necesario considerar que las observaciones de la Comisión de Expertos en 2024 reiteran



preocupaciones de larga data sobre las brechas existentes en la legislación nacional. En ese sentido, nos hacemos eco de las preocupaciones de la Comisión de Expertos y presentamos algunas consideraciones.

En primer lugar, con respecto al marco normativo y medidas específicas para la prevención y control de riesgos, el Gobierno ha informado sobre la existencia de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y una serie de normas técnicas de salud y seguridad ocupacional además de los programas de gestión en esta materia.

No obstante, la Comisión de Expertos ha señalado repetidamente que, aunque se encuentran vigentes, estas normas de alcance general carecen de las disposiciones específicas necesarias para dar pleno efecto a lo dispuesto en los Convenios núms. 162 y 167, ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia.

A pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos, el Gobierno aún no ha adoptado las medidas necesarias para armonizar la legislación con los requisitos de los convenios ratificados, especialmente en lo que respecta a la prevención y control de los riesgos para la salud, debido a la exposición profesional, el asbesto y la protección de los trabajadores contra dichos riesgos.

Esto en lo que respecta al artículo 3 del Convenio núm. 162.

En cuanto a los artículos 11 y 12 del Convenio núm. 162, faltan medidas concretas para la prohibición del uso de crocidolita y la pulverización de asbesto, así como disposiciones que establezcan que la demolición de instalaciones o estructuras que contengan asbesto y la remoción del mismo solo deberán realizarse por los empleadores o contratistas calificados, (artículo 17, 1) del Convenio núm. 162).

Es fundamental que se establezcan límites de exposición claros y se tomen medidas para reducir la exposición al nivel más bajo posible conforme el artículo 15 del Convenio. También se necesita información específica sobre la provisión de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial conforme el artículo 15, 4) del Convenio núm. 162.

Los empleadores expresamos nuestro compromiso con la cultura de prevención de riesgos en el lugar de trabajo y con el diseño de medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto y su protección.

En relación con el artículo 16 del Convenio núm. 162, animamos al Gobierno para que trabaje en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas para el diseño de un marco regulatorio específico y claro.

En segundo lugar, en cuanto al Convenio núm. 167 en su artículo 12, la Comisión de Expertos destaca que está pendiente la adopción de medidas que especifiquen cómo actuar frente a un riesgo inminente y grave para la seguridad de los trabajadores. Solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos para consultar con los actores sociales y acuerde un marco normativo que permita tomar medidas inmediatas para detener las operaciones y evacuar a los trabajadores en caso de peligro inminente y grave para su seguridad.

En tercer lugar, es necesario, en consecuencia, revisar los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la consulta tripartita y el rol de los actores sociales en los convenios bajo análisis.

La Comisión de Expertos ha solicitado explícitamente al Gobierno que consulte a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en relación con las medidas a adoptar para dar efecto a las disposiciones de los convenios.



Aunque el Gobierno ha mencionado la elaboración de un programa de capacitación sobre la gestión segura del asbesto, que será compartido con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras instituciones, no surge de la información proporcionada que se hayan generado espacios de consulta institucionalizada y efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores en el diseño, implementación o revisión de las medidas pendientes.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores, como actores sociales, tenemos la capacidad de proporcionar una visión integral y práctica sobre los factores de riesgo, la aplicación de nuevas tecnologías y las habilidades estratégicas, los desafíos del mercado laboral y las herramientas más eficaces para fortalecer la protección de los trabajadores.

Por ello, solicitamos al Gobierno que haga su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en todas las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de las políticas y medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional, especialmente en lo que respecta al asbesto y la construcción. Pedimos que se provea información detallada sobre la formulación de cualquier política específica sobre asbesto y construcción.

En cuarto lugar, y respecto al monitoreo, la información a los trabajadores y el mantenimiento de los ingresos, la Comisión de Expertos ha lamentado que el Gobierno no haya proporcionado información sobre la aplicación de los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 162. Es fundamental que se tomen medidas para asegurar que los registros de vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se mantengan durante el plazo prescrito. Además, tal como surge del artículo 20, 3) y 4) del Convenio núm. 162, debe asegurarse que los trabajadores afectados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a estos registros, así como la posibilidad de solicitar la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de dicha vigilancia ante la autoridad competente. Los expertos también han reiterado la necesidad de que los trabajadores sean informados de manera adecuada y apropiada de los resultados de sus exámenes médicos y reciban asesoramiento individual sobre su salud en relación con su trabajo.

Finalmente, no surge de la información proporcionada que se hayan adoptado medidas específicas para garantizar que cuando la continuación de la asignación a trabajos que impliquen exposición al asbesto no sea médicamente aconsejable, se haga todo lo posible, de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales para que el Gobierno proporcione a los trabajadores afectados otros medios de mantener sus ingresos. Solicitamos pues al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para implementar estas disposiciones.

Por último, los empleadores queremos expresar nuestro apoyo al enfoque adoptado por la Comisión de Expertos de examinar conjuntamente los Convenios núms. 162 y 167. Reiteramos nuestro agradecimiento por la información suministrada a esta Comisión. Tenemos la esperanza que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones concretas orientadas a mejorar la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la exposición al asbesto y la seguridad en la construcción.

Miembros trabajadores - Quisiera comenzar reafirmando un principio esencial del sistema normativo de la OIT. La ratificación de un convenio internacional del trabajo genera una doble responsabilidad jurídica y política para el Estado Miembro. Implica tanto la obligación de dar cumplimiento efectivo a las normas sustantivas que el instrumento establece, como la de respetar los compromisos derivados del mecanismo de control



internacional, que se basa en el diálogo social y en el intercambio sistemático de información a través del envío periódico de memorias. Estas dos dimensiones son inseparables, sin información no hay supervisión y sin supervisión no hay garantía de cumplimiento, ni posibilidad de corrección de las deficiencias. El sistema de normas internacionales se basa en la buena fe, pero también en el seguimiento. El envío regular y completo de memorias no es un requisito accesorio, es un pilar esencial del modelo institucional de esta Organización.

El caso del Estado Plurinacional de Bolivia revela una preocupante omisión prolongada respecto de estas obligaciones. En lo que se refiere al Convenio núm. 162, la Comisión de Expertos ha reiterado que desde 2004 no se ha recibido información alguna sobre la forma en que el país ha implementado las disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores y las trabajadoras frente a la exposición al amianto. Este silencio administrativo es aún más alarmante si se considera la naturaleza del riesgo.

Como lo ha recordado la Comisión de Expertos, todas las formas de asbesto están clasificadas como cancerígenos humanos y la Conferencia adoptó en 2006 una resolución que establece que la supresión del uso futuro del asbesto y la gestión adecuada del asbesto instalado actualmente, son las únicas vías eficaces para prevenir muertes y enfermedades. El Estado Plurinacional de Bolivia carece de una legislación específica que regule el asbesto en todos los sectores.

Si bien existen normas ambientales que reconocen el carácter extremadamente peligroso de esta sustancia, las mismas se limitan al ámbito industrial y minero.

La Comisión de Expertos ha subrayado la necesidad urgente de medidas legislativas de consulta con empleadores y trabajadores y de la aplicación efectiva de los artículos 9, 10, 11 y 12 del Convenio núm. 162 que exigen medidas de control prohibición de la crocidolita y la pulverización.

Aún más preocupante, el Gobierno no ha informado sobre la aplicación del artículo 16 del Convenio núm. 162 que establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto. Tampoco ha establecido el derecho de los trabajadores a acceder a los registros de control del medioambiente ni ha fijado plazos mínimos para su conservación en contradicción con el artículo 20 del Convenio núm. 162.

Los vacíos se extienden a la protección médica. La Comisión de Expertos ha insistido en que se deben adoptar medidas específicas para asegurar que los trabajadores sean informados adecuadamente de sus exámenes médicos y, conforme al artículo 21 del Convenio núm. 162, que se les brinde alguna alternativa cuando no puedan continuar realizando trabajos con exposición al amianto. Lo que aquí se evidencia no es solo una omisión administrativa, sino un incumplimiento sistemático y estructural que pone en riesgo la vida y la salud de miles de trabajadoras y trabajadores.

La situación no mejora al analizar el Convenio núm. 167. El Estado Plurinacional de Bolivia tampoco ha remitido memorias recientes sobre este instrumento. La Comisión de Expertos ha constatado que no se ha adoptado en la legislación nacional la obligación de interrumpir las actividades y evacuar a los trabajadores en caso de riesgo inminente, como exige el artículo 12 del Convenio núm. 167. El Convenio núm. 167 recordemos protege a uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad. La falta de implementación impide verificar si el Estado Plurinacional de Bolivia está adoptando medidas preventivas, capacitando a sus trabajadores y controlando adecuadamente las condiciones de obra.



Los Convenios núms. 162 y 167, aunque técnicos, forman parte del conjunto de normas que protegen la salud y seguridad en el trabajo, una de las categorías reconocidas como derechos fundamentales por esta Conferencia. No se trata de obligaciones de segundo orden, se trata de la vida, la salud, la integridad física y moral de las personas que trabajan.

El grupo de los trabajadores y las trabajadoras considera que esta falta de cumplimiento sostenido no solo afecta a los trabajadores bolivianos, sino que debilita el sistema multilateral de normas. La eficacia del sistema depende de la participación activa y responsable de los Estados. La supervisión técnica imparcial y fundamentada que realiza la Comisión de Expertos no puede cumplir su función si no recibe los insumos mínimos necesarios. Esto no es una reclamación aislada esto es una preocupación colectiva.

Las memorias que los Estados deben enviar no son un trámite, no son un ejercicio simbólico, son un instrumento de evaluación de transparencia y de corresponsabilidad institucional. Por ello, instamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a que reconsidere, de forma urgente, su actuación y restituya los mecanismos de diálogo institucional con esta Organización y actúe con la diligencia debida que los derechos humanos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras requieren.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia - Agradecer al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por su exposición sobre la utilización del asbesto en relación con los Convenios núms. 162 y 167. Mostrar también nuestro acuerdo con lo expresado por el representante de los empleadores, así como también con la representante de los trabajadores.

Informarles a ustedes que la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, junto con la OIT, llevó a cabo trabajos en los que se trataron temas relativos al asbesto y su utilización: ¿qué es el asbesto?, por qué es peligroso, consideraciones a la salud, y la normativa aplicable en el caso de la utilización del asbesto.

Dentro de las consideraciones de seguridad a las que se llegó, se concluyó que estaban los niveles permisibles de exposición, los monitoreos que se deben hacer permanentemente, sobre todo a las personas que utilizan o están bajo la utilización de esta sustancia, esos monitoreos, la aplicación de controles, y la protección de los trabajadores. Se formularon también algunas recomendaciones importantes, como, por ejemplo, las mediciones realizadas para los monitoreos; los informes médicos que se deben realizar a los trabajadores, sobre todo, a los que están expuestos a esta sustancia; la capacitación a los interesados. Dentro de las recomendaciones que se deben tener en cuenta se incluyen las precauciones al momento de trabajar con asbesto. Todo esto en concordancia, como decíamos, con los Convenios núms. 162 y 167, que ya han expuesto los anteriores interlocutores.

En el caso boliviano, decirles también que, desde el punto de vista de la empresa, la más importante, que es la de la utilización de asbestos en el tejado, voluntariamente ya han dejado de utilizarlo por propio deseo.

Miembro trabajador, Estado Plurinacional de Bolivia - Vengo en representación de la Central Obrera Boliviana como organismo que aglutina a todos los trabajadores del Estado Plurinacional de Bolivia. Evidentemente el Convenio núm. 162 nos ha demostrado que el uso del asbesto en la industria, la industria automotriz, la construcción e inclusive la minería es un peligro para la salud. Sus fibras microscópicas que afectan principalmente a los pulmones por ser cancerígenas han hecho que muchos trabajadores, en su momento, hayan adolecido de esta enfermedad que, por cierto, es muy peligrosa y, por consiguiente, lo que nosotros como trabajadores pedimos es que de una vez por todas se pueda aplicar la normativa precedente y pedimos a la OIT precisamente que se haga el seguimiento sobre los diferentes aspectos.



Conocemos que en el Estado Plurinacional de Bolivia hay un proceso de industrialización y, ahí precisamente, viene que algunas empresas están cambiando la utilización del asbesto por otros materiales afines para evitar el daño que se causa, principalmente, al ser humano y particularmente diremos así a otros seres vivos.

Sabemos precisamente que empezar a sustituir el crisotilo, la amosita, la crocidolita, la actinolita, no es suficiente. Sabemos perfectamente que las medidas de seguridad que nosotros, como trabajadores, exigimos en el campo, por ejemplo, de la salud, los niveles permisibles de esa exposición que tenemos ante estos elementos que dañan la salud, la protección de los trabajadores, principalmente con la seguridad industrial, los informes médicos continuos que lastimosamente no llegan a los beneficiarios y el constante manipuleo, precisamente de todo este material, nos hace ver que esto tiene relación directa, por ejemplo, con el Convenio núm. 167. Con ello queremos decir que la construcción está ligada a lo que vendría a ser el daño que produce el asbesto.

Hasta hoy en día, en el Estado Plurinacional de Bolivia tenemos construcciones con techos precisamente de asbesto, tanques de asbesto, tuberías de asbesto y donde las empresas constructoras utilizan la mano de obra de todos nuestros compañeros constructores en medio de estos materiales nocivos, pero ¿qué es lo que falta ahí?

Lo que falta es precisamente la seguridad industrial que muchos empresarios no están utilizando. Al decir seguridad industrial nos estamos refiriendo principalmente a las medidas de protección que tienen los trabajadores, que deben tener los trabajadores.

Eso implica necesariamente, seguramente, un gasto económico para los empresarios, pero lo cierto es que tenemos que de una vez por todas aplicar lo que indican precisamente los diferentes artículos de los Convenios que tenemos nosotros como trabajadores con la OIT y el Estado Plurinacional de Bolivia, en particular.

Nosotros exigimos, como trabajadores, el cumplimiento de esas normativas porque al fin y al cabo el daño no es simplemente para el trabajador, sino que involucra necesariamente a la familia. La seguridad industrial, sobre todas las cosas, tiene que ser real y de parte del Estado; en este caso el Ministerio llamado por ley debe hacer seguimiento estricto, minucioso y, así, tal vez poder evitar el daño que podamos producir en las familias bolivianas y particularmente en cada uno de los trabajadores.

Con ello solicitamos muy respetuosamente que las resoluciones sean taxativas para su cumplimiento por parte del Gobierno y la misma empresa privada.

Miembro gubernamental, Perú - Tengo el honor de realizar la siguiente declaración en nombre de un grupo de Estados de América Latina y el Caribe, conformado por **Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, el Paraguay, la República Bolivariana de Venezuela, y el Perú.** Damos la bienvenida y agradecemos la información proporcionada por el Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, en nombre del Estado Plurinacional de Bolivia, en relación con las acciones que realizan en la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167.

Expresamos nuestro reconocimiento a los esfuerzos que lleva adelante el Estado Plurinacional de Bolivia, entre ellos y, según lo informado, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, el desarrollo de reglamentos que establecen el asbesto como sustancia cancerígena y altamente peligrosa y la Resolución Ministerial núm. 992, de 2023, que aprueba la norma técnica de seguridad y regula la presentación obligatoria de los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo lineamientos y estándares para la gestión de la seguridad y salud laboral.



Asimismo, valoramos las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos al Estado Plurinacional de Bolivia, que promueve el esfuerzo de su normativa sobre la prevención y control de los riesgos para la salud de los trabajadores y se reduzca la exposición al asbesto, en coordinación con las organizaciones interesadas.

Por lo que alentamos al Estado a continuar sus esfuerzos en la implementación de los Convenios núms. 162 y 167 y a tomar en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos para reforzar su normativa de forma que específicamente regulen el uso del asbesto.

La región de América Latina y el Caribe ha demostrado avances significativos en la implementación de los Convenios núm. 162 y 167, y en la adopción de medidas pertinentes para prevenir, controlar y reducir el uso del asbesto, por lo que saludamos la apertura del país a desarrollar proyectos de cooperación regional con este fin.

Los alentamos a continuar con sus acercamientos a instituciones y organismos regionales e internacionales especializados para promover la cooperación interinstitucional para la capacitación y formación sobre el uso del asbesto y el fomento de la seguridad y salud en el trabajo.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos a la delegación del Estado Plurinacional de Bolivia la presentación de información detallada sobre el tema que nos ocupa. Acogemos con satisfacción lo que ha hecho el Gobierno tanto a nivel legislativo como práctico, es decir, las medidas adoptadas para proteger los derechos e intereses legítimos de los trabajadores expuestos a los efectos del asbesto en el curso de su trabajo. También encomiamos la disposición mostrada para trabajar en la cuestión de la reducción de los efectos negativos del asbesto junto con la Organización Mundial de la Salud. Teniendo en cuenta lo expuesto por el Gobierno, es decir, su compromiso de cumplir las obligaciones que ha aceptado en el marco de los convenios ratificados, pedimos a la Oficina que preste asistencia técnica al país para alcanzar esos objetivos.

Miembro trabajador, Suiza - Esta declaración cuenta con el apoyo de los trabajadores australianos. En 2022, la Conferencia decidió por consenso incluir el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todos los Estados Miembros de la OIT se han comprometido a promover la salud y la seguridad como derecho fundamental. Esto incluye la obligación de compartir información sobre los riesgos de las sustancias y su uso correcto y seguro.

Sin embargo, la inclusión del asbesto crisotilo en el anexo III del Convenio de Rotterdam, que permitiría establecer un procedimiento de consentimiento previo con conocimiento de causa para el intercambio de información sobre sus riesgos para la salud, lleva casi 20 años bloqueada por un número muy reducido de Estados Miembros de la OIT, que también son signatarios del Convenio. Quiero precisar que el Estado Plurinacional de Bolivia no forma parte de los países que bloquean esta medida, que reforzaría considerablemente la protección de los trabajadores expuestos a este material peligroso.

Cabe recordar que cada año mueren alrededor de 1 millón de trabajadores por exposición a productos químicos peligrosos, de los cuales más de 200 000 por enfermedades relacionadas con el asbesto.

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia que nos ocupa, la Comisión de Expertos señala en su Informe que ni los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ni las normas al respecto contienen regulaciones específicas sobre el amianto. Por lo tanto, pide al Gobierno que vele por que la legislación nacional prescriba medidas específicas para prevenir y controlar los riesgos para la salud relacionados con la exposición profesional al



amianto en todos los sectores e industrias. La Comisión de Expertos también pide al Gobierno que vele por que los empleadores sean responsables de establecer y aplicar medidas concretas para prevenir y controlar la exposición de los trabajadores al asbesto. Hacemos un llamamiento al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para que aplique estas recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Sin embargo, a fin de evitar que un pequeño número de países pueda socavar la decisión adoptada por la Conferencia en 2022 de garantizar el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental en el trabajo, es fundamental que todos los Estados Miembros de la OIT que también son firmantes del Convenio de Rotterdam trabajen activamente en la reforma de dicho Convenio con el fin de incorporar en él el procedimiento de consentimiento previo con conocimiento de causa, a fin de garantizar el derecho a la información sobre los riesgos de las sustancias altamente peligrosas como el asbesto crisotilo. Esto constituiría un medio importante para que el Estado Plurinacional de Bolivia, así como para otros Estados, garanticen el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167 de la OIT.

Miembro gubernamental, Cuba - La delegación de Cuba reconoce los importantes avances del Estado Plurinacional de Bolivia en la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores. El Estado Plurinacional de Bolivia ha demostrado un firme compromiso con la justicia social y el trabajo decente, implementando medidas concretas para fortalecer su normativa laboral y garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras.

La ratificación y aplicación de los Convenios núms. 162 y 167 reflejan la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia de alinearse con los estándares internacionales y avanzar en la prevención de riesgos laborales.

A través de la modernización de su legislación, el monitoreo riguroso de materiales peligrosos y la capacitación especializada, el Estado Plurinacional de Bolivia se posiciona como un referente en la región en la gestión de la seguridad laboral. En cumplimiento de lo observado sobre el Convenio núm. 167, el Estado Plurinacional de Bolivia ha implementado 15 normas técnicas de seguridad que establecen protocolos específicos para el sector de la construcción. Entre las más relevantes se encuentran las normativas sobre trabajos en altura, manipulación de escaleras, uso de andamios, excavaciones y espacios confinados, todas con disposiciones claras para garantizar la evacuación inmediata y la paralización de actividades ante riesgos inminentes.

Asimismo, el país ha reforzado su marco legal con el Decreto Supremo núm. 2936, que reglamenta la aplicación del Convenio núm. 167, y exige que los empleadores adopten medidas inmediatas en caso de peligro grave para la seguridad de los trabajadores.

Cuba celebra estos avances y reafirma su apoyo a la cooperación internacional para continuar fortaleciendo las políticas de seguridad y salud en el trabajo. La protección de los trabajadores es una prioridad compartida y el camino recorrido por el Estado Plurinacional de Bolivia es un ejemplo de compromiso con el bienestar y el desarrollo sostenible.

Miembro trabajador, Honduras - Intervengo para manifestar que la Comisión de Expertos se ha pronunciado sobre estos Convenios y, de conformidad con el Preámbulo de la Constitución de esta Organización, la cual establece que «considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y las armonías universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente (...) a la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo».



En virtud de lo anterior, es preciso recordar, que, si bien el Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con normas y reglamentos generales en materia de salud y seguridad en el trabajo, estos no contemplan de manera expresa la prevención ni el control de la exposición al asbesto. Tampoco establecen medidas específicas en materia de sustitución o prohibición de dicho material, ni garantizan procedimientos que permitan a los trabajadores ser debidamente examinados, atendidos e informados sobre su estado de salud en relación con dicha exposición. Todo ello sería esencial para asegurar la plena aplicación del Convenio núm. 162.

El Estado debe, por tanto, adoptar medidas claras y eficaces para prevenir, proteger y controlar los riesgos para la salud derivados de la exposición profesional al asbesto en todas las ramas de la industria y no solo en las manufactureras. Entre ellas, destacan: la prohibición total o parcial del uso de este material en las distintas actividades o procesos laborales que impliquen contacto con el mismo y la implementación de controles efectivos para prevenir o reducir la emisión de polvo de asbesto en el aire, garantizando el cumplimiento de límites de exposición y procurando su reducción.

Cabe recordar que, desde 2006, la Conferencia reconoció que todas las formas de asbesto, incluido el crisotilo, están clasificadas como sustancias extremadamente peligrosas y, por ello, cancerígenas para los seres humanos, según el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer. La Conferencia expresó su profunda preocupación por los riesgos que enfrentan los trabajadores, no solo en sectores específicos, sino también en las actividades como la remoción del asbesto, la demolición, el mantenimiento de edificios, el desguace de buques y la manipulación de desechos. Por ello, instó a los Estados a adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo que protejan de manera efectiva a todos los trabajadores expuestos.

En virtud de los compromisos asumidos por el Estado Plurinacional de Bolivia como Miembro de la OIT, corresponde adoptar y adecuar su legislación mediante normas concretas consensuadas y plenamente aplicables en todos los sectores, a través de consultas efectivas y de un diálogo social genuino con los actores involucrados. El objetivo es garantizar de manera efectiva la seguridad y la salud de los trabajadores resguardando su integridad y promoviendo la dignidad en el trabajo, iniciando por desplegar efectivamente las facultades de inspección en el trabajo para vigilar su cumplimiento por parte de los empleadores y prevenir con ello los riesgos para la salud derivados de la exposición profesional al asbesto.

A diez años de que el Estado boliviano haya ratificado el Convenio núm. 167, es injustificable que siga omitiendo adecuar la legislación nacional acorde al texto del citado Convenio, por lo cual, reiteramos la exigencia de que el Estado boliviano establezca en su legislación las garantías indispensables para que los trabajadores en cualquier sector gocen de un entorno de trabajo seguro y saludable, velando así por la seguridad de los trabajadores, tanto en condiciones normales como en situaciones que requieran la interrupción de actividades o la evacuación de los trabajadores ante riesgos inminentes y graves para su integridad.

Todas estas acciones legislativas deben reforzarse mediante el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, dotándolo de recursos económicos y humanos que permitan asegurar la vigilancia y el cumplimiento efectivo de los estándares de prevención y actuación para la seguridad, la provisión de equipos de protección personal y la existencia de condiciones óptimas en los lugares de trabajo.

En este sentido, para dar plena expresión y cumplimiento a estos Convenios, resulta fundamental contar con el acompañamiento de esta Organización, a fin de que la legislación boliviana adopte las medidas necesarias para garantizar el derecho fundamental a la



seguridad y la salud en el trabajo y, muy especialmente, la protección del trabajador frente a las enfermedades profesionales.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela se suma a la declaración realizada por el Perú, en representación de un grupo de países de América Latina y el Caribe, y agradece sinceramente la información proporcionada por el Viceministro, Sr. Gonzalo Zambrana, representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, en relación con las acciones que realizan en la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167.

Reconocemos los avances alcanzados por el Estado Plurinacional de Bolivia en la regulación del uso del asbesto, fundamentados en normativas nacionales e internacionales, y destacamos el compromiso del país en la protección de la salud y la seguridad laboral, en línea con los citados Convenios. En este sentido, subrayamos la importancia de la capacitación continua y de la aplicación de medidas preventivas efectivas para la reducción de los riesgos asociados.

Enfatizamos la necesidad de fortalecer la cooperación internacional, de manera que el Estado Plurinacional de Bolivia pueda consolidar y ampliar las acciones y normativas vigentes, incluyendo el monitoreo ambiental y la identificación de materiales peligrosos.

Para concluir, saludamos la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia de seguir promoviendo un ambiente de trabajo seguro, responsable y respetuoso con los derechos laborales y humanos, y reiteramos nuestro apoyo a la OIT para que continúe brindando el respaldo necesario en estos esfuerzos.

Miembro gubernamental, Honduras - Honduras agradece y toma nota de la información proporcionada por el Estado Plurinacional de Bolivia y los interlocutores sociales en lo relativo a la comparecencia referente a los Convenios núms. 162 y 167.

De acuerdo con nuestra información, el sector de la construcción representa para la economía del Estado Plurinacional de Bolivia el 4 por ciento del producto interno bruto y es un sector que genera alrededor del 9 por ciento de los empleos en el país.

En ese sentido, encontramos algunos avances en la normativa en el uso seguro del asbesto la cual por medio de la Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar en el trabajo busca garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene y seguridad y bienestar en el trabajo. Esta normativa establece que las empresas deben tomar las medidas necesarias y obligatorias para prevenir y cuidar la salud cuando hay exposición a sustancias peligrosas en el trabajo.

Si bien vemos avances, somos conscientes de los desafíos, particularmente aquellos que radican en la gestión efectiva de los materiales existentes y en la concienciación de los interlocutores sociales sobre los riesgos que implican estos elementos en el campo de la construcción.

Consideramos importante que el Estado Plurinacional de Bolivia pueda avanzar en la construcción de políticas públicas que promuevan la prevención de la exposición, que se fortalezca la regulación y la capacitación adecuada de quienes manipulan estos elementos.

En estos desafíos consideramos que la Oficina por medio de la asistencia técnica puede desempeñar un rol determinante.

Es fundamental que se reconozcan los esfuerzos institucionales que se han puesto en marcha sin dejar de emitir recomendaciones claras y verificables que fortalezcan el cumplimiento efectivo del convenio y coadyuven a continuar el trabajo iniciado.



Animamos al Estado Plurinacional de Bolivia para continuar avanzando en los procesos de identificación, capacitación, medidas de control, remoción y monitoreo ambiental con el fin de asegurar que los niveles de fibra de asbesto en el aire estén dentro de los límites seguros y que no se vea afectada la salud de los y las trabajadoras.

Reconocemos la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia, la cual ya se expresa en las 15 normas técnicas, con las cuales cuentan y su homologación a la luz del Convenio núm. 167, lo cual evidencia el compromiso de implementación de los convenios.

Consideramos importante sostener esos avances y asegurar la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Y para que el Estado Plurinacional de Bolivia sepa que no está solo sugerimos a la Oficina dotarle de asistencia técnica, con el fin de fortalecer las acciones interinstitucionales que de forma soberana y por medio del diálogo tripartito, el Estado Plurinacional de Bolivia determine continuar trabajando por el bien y el bienestar de su pueblo.

Miembro gubernamental, El Salvador - El Salvador se suma a la intervención pronunciada por el Perú y agradece la información presentada por el Estado Plurinacional de Bolivia en relación con el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167. Reconocemos los avances expuestos por el Estado Plurinacional de Bolivia en materia de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En particular, saludamos la implementación de la Norma Técnica de Seguridad núm. 09/23 que establece lineamientos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo disposiciones específicas relativas a sustancias químicas peligrosas como el asbesto; asimismo, destacamos la inclusión del asbesto en reglamentos sectoriales clave fortaleciendo el marco normativo existente para su regulación. Valoramos positivamente las acciones inmediatas que se están ejecutando, tales como la capacitación especializada de trabajadores, la aplicación de medidas de control y la remoción segura de estos materiales por personal calificado.

Estamos convencidos de que el diálogo constructivo y el fortalecimiento de las capacidades institucionales constituyen pilares fundamentales para avanzar hacia el objetivo de los Convenios núms. 162 y 167.

Reconocemos especialmente las acciones que se emprenderán para prevenir la exposición, fortalecer la regulación y asegurar una capacitación adecuada para quienes manipulan estas sustancias en particular en los sectores más vulnerables.

Asimismo, destacamos que estas acciones se estén implementando de manera articulada con la participación de las principales autoridades en materia de salud, medioambiente y trabajo, lo cual para El Salvador constituye un pilar fundamental para garantizar su eficiencia e integridad a través de un enfoque intersectorial.

Con respecto al Convenio núm. 167, El Salvador acoge con satisfacción la información proporcionada respecto a las 15 normas técnicas de seguridad adoptadas por el Estado Plurinacional de Bolivia, especialmente aquellas dirigidas al sector de la construcción, como las normas técnicas de seguridad sobre trabajos en altura y el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para concluir alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a continuar avanzando en la homologación de su marco normativo interno con los Convenios núms. 162 y 167, así como a seguir fortaleciendo la cooperación internacional con el fin de asegurar una revisión y mejora continua en el cumplimiento de ambos instrumentos.



Representante gubernamental - En principio, quiero complementar el informe que he presentado, refiriéndome al Convenio núm. 167 en relación con la observación referida a las medidas necesarias para garantizar que los empleadores estén obligados a interrumpir las actividades y, si fuera necesario, evacuar a los trabajadores cuando exista un riesgo inminente y grave para su seguridad. En ese sentido, el Estado Plurinacional de Bolivia ya cuenta con 15 normas técnicas de seguridad, entre las cuales, las más específicas para el sector de la construcción están referidas al cumplimiento de lo observado en cuanto al Convenio núm. 167.

Es decir, estas normas técnicas han sido elaboradas específicamente con base en la normativa y el Convenio núm. 167, suscrito por el Estado Plurinacional de Bolivia. Existen normas técnicas sobre trabajos en altura, la Norma Técnica núm. 4 sobre manipulación de escaleras, la Norma Técnica núm. 5 sobre andamios, la Norma Técnica núm. 6 sobre trabajos de demolición, la Norma Técnica núm. 7 sobre trabajos de excavación, la Norma Técnica núm. 8 sobre trabajos en espacios confinados y la Norma Técnica núm. 9 sobre el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde, en diferentes artículos bajo los procedimientos y los protocolos establecidos en esas normas técnicas, se presentan protocolos de actuación que deben cumplir los empresarios en el caso de que exista un riesgo inminente o una emergencia en la actividad de construcción específica, identificando cómo se debe evacuar y actuar ante una situación con la paralización de actividades en el sector de manera obligatoria.

Entonces, se iteró que estas normas han sido elaboradas con base en el Convenio núm. 167, que el Estado Plurinacional de Bolivia ha suscrito con la OIT.

Ahora, el Estado Plurinacional de Bolivia es un país que ha demostrado en los últimos 20 años, prácticamente, su interés y su voluntad de mejorar las condiciones del pueblo, en general, y particularmente de los trabajadores y, en ese sentido, se han hecho avances en el incremento salarial. Mientras existen otros países donde existen dificultades para el incremento salarial, en el Estado Plurinacional de Bolivia eso se ha convertido en una política pública que anualmente se cumple en favor de los trabajadores.

En el Estado Plurinacional de Bolivia se ha establecido el sistema único de salud que permite el acceso universal de los trabajadores, sean asalariados o no, o sean cuentapropistas, al sistema único de salud.

Es decir, al Estado Plurinacional de Bolivia no se le puede reclamar, en absoluto, que no haya cumplido con los derechos de los trabajadores y, como había manifestado al principio, viene con un espíritu constructivo y con el interés de mostrar además que, si bien se han hecho avances fundamentales en los derechos de los trabajadores y en los derechos de las personas en general, permitiendo acceso a una serie de políticas públicas, evidentemente hay otros ámbitos, como los que ustedes han observado, en los cuales se han tenido dificultades en avanzar. Cuando hablaba de un espíritu constructivo, estaba planteando que, si bien existen limitaciones que se han tenido a lo largo de los últimos años en el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167, agradezco la opinión del grupo de países de América Latina y el Caribe, de Bielorrusia, Cuba, la República Bolivariana de Venezuela, Honduras y El Salvador, que han entendido el espíritu y los esfuerzos que está haciendo el Estado Plurinacional de Bolivia, así como el espíritu constructivo para resolver hacia adelante, y han entendido, además, la información que hemos presentado, tanto en el mensaje que yo he ofrecido, como particularmente en las memorias que el Estado Plurinacional de Bolivia ha presentado en 2023. No obstante, tampoco puedo dejar de referirme —porque eso queda flotando en el ambiente— a las observaciones que se han hecho, que tienen más bien un carácter punitivo.



Decir que el Estado Plurinacional de Bolivia no cumple desde hace muchos años o que no ha presentado memorias desde el 2004, no es cierto, porque ha presentado una memoria sobre cada uno de estos temas más detallada que la que les he presentado en el documento ahora, y que he explicado punto por punto. Entonces, esto explica en gran medida por qué las medidas para proteger los derechos de los trabajadores, en cuanto al uso del asbesto y en cuanto a los trabajadores de la construcción y los riesgos, no han de plasmarse necesariamente en una ley. Puede haber normas de menor jerarquía, como decretos o resoluciones ministeriales, o las normas técnicas que nosotros hemos formulado en base al Convenio núm. 167.

Entonces, lo que pido es que, a través de su presidencia, las personas que han omitido revisar las memorias que ha presentado el Estado Plurinacional de Bolivia, donde se explica con todo el detalle y mayor fuerza lo que he explicado, consideren que esos son los elementos que nos permiten afrontar el compromiso que estamos haciendo en este momento. Todos los elementos que he observado, relacionados con el trabajo multisectorial, son los que debemos realizar hacia adelante para actualizar la normativa. La perspectiva de dichos elementos se observa también en la consulta, que es, por supuesto, un elemento que nosotros consideramos relevante. Además, rescatamos este esfuerzo y la oferta que nos hacen algunos países de generar una plataforma de discusión, porque hemos reconocido que nos falta generar información para formular normas y políticas que nos permitan afrontar, de una manera mucho más efectiva, los Convenios núms. 162 y 167. En ese sentido, solicito también a la OIT y, particularmente, manifiesto el compromiso del Estado Plurinacional de Bolivia de entrar en el tratamiento de esto como lo estamos haciendo, ya sea a través de instituciones y de la coordinación con la OIT.

Es decir, aceptamos las observaciones que están contenidas en el documento de la OIT y esperamos que con esto logremos desarrollarlo hacia adelante a partir de esfuerzos conjuntos entre la OIT y otros países amigos.

Miembros trabajadores - En nombre de los miembros trabajadores, quisiera agradecer la participación del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en este debate y todas sus aportaciones al mismo, así como los aportes realizados por los Gobiernos, trabajadores y las organizaciones de empleadores presentes. Valoramos especialmente el esfuerzo por acercar elementos de contexto y expresar su voluntad de diálogo.

Este intercambio, aunque breve, ha puesto en evidencia la importancia de fortalecer los mecanismos de consulta tripartita y diálogo social, pilares fundamentales del sistema de control normativo de esta Organización. Aun cuando persisten diferencias de diagnóstico o enfoques, reconocemos que el compromiso con el debate técnico y transparente es el primer paso para resolver las dificultades.

En este sentido queremos reafirmar que el Grupo de los Trabajadores no busca la sanción ni el señalamiento, sino el cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos por los Estados al ratificar los convenios. Es por ello que instamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a emprender un camino de reformas legislativas y administrativas que permita dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de los Convenios núms. 162 y 167.

Ambos instrumentos, como ya se ha dicho, forman parte del cuerpo normativo que tutela la salud y seguridad de las personas trabajadoras, reconocidas como derechos fundamentales en el trabajo por esta misma Conferencia. Su efectiva implementación no solo previene enfermedades y accidentes, sino que contribuye a mejorar la calidad del empleo y la dignidad del trabajo.



Por ello, solicitamos que la Oficina proporcione al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia la asistencia técnica necesaria, tanto para revisar y actualizar su legislación, como para fortalecer las capacidades institucionales de prevención, inspección, monitoreo y protección en todos los sectores, y no únicamente en aquellos ya regulados parcialmente.

Creemos firmemente que el acompañamiento técnico de esta Organización puede ser un instrumento decisivo para canalizar los esfuerzos hacia un cumplimiento progresivo, dialogado y sostenible.

Finalmente, reiteramos nuestra disposición a continuar este intercambio constructivo en el marco del respeto mutuo, del diálogo social efectivo y la búsqueda común de la justicia social.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores desean agradecer nuevamente al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información adicional que ha proporcionado, así como a las demás personas que han hecho sus aportes.

Lamentamos la percepción del representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia sobre el supuesto carácter punitivo de este ejercicio, considerando la complejidad de la situación y las preocupaciones reiteradas de la Comisión de Expertos sobre las brechas persistentes en la legislación nacional para dar pleno efecto a las disposiciones de los Convenios núms. 162 y 167.

Reiteramos nuestro compromiso con respecto a este caso. Los empleadores resaltamos que no podemos pasar por alto la necesidad de fortalecer la protección de los trabajadores frente a la exposición al asbesto y los riesgos en la construcción ya que tienen un impacto relevante en su salud y seguridad ocupacional.

Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, tomando en consideración que la falta de medidas concretas y específicas y la ausencia de consulta tripartita efectiva representan desafíos significativos a la hora de garantizar el desarrollo de políticas de salud y seguridad en el trabajo, sostenibles y efectivas.

A la luz del reciente debate, el Grupo de los Empleadores quisiera recomendar al Gobierno de Bolivia que intensifique sus esfuerzos para:

- 1) adoptar sin demora medidas concretas y específicas que complementen el marco genérico existente y garanticen la plena aplicación de los artículos de los Convenios núms. 162 y 167. Esto incluye la prohibición del uso de crocidolita y la pulverización de asbesto, asegurar que la demolición y remoción de asbesto sea realizada únicamente por empleadores o contratistas cualificados, el establecimiento de límites de exposición claros, y la provisión de equipos de protección respiratoria y vestimenta protector especial;
- 2) asegurar que, ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la seguridad de los trabajadores en la construcción, los empleadores tomen medidas inmediatas para detener las operaciones y evacuar a los trabajadores en caso de peligro inminente para su seguridad, como hemos dicho;
- 3) garantizar la consulta institucionalizada y efectiva de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en todas las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de las políticas y medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional, especialmente en lo que respecta al asbesto y la construcción;



- 4) proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para implementar las disposiciones esenciales que garantizan el cumplimiento de los convenios hoy discutidos, incluyendo el mantenimiento de registros de vigilancia del ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto, el acceso a estos registros para los trabajadores y sus representantes, y el derecho a solicitar dicha vigilancia y a apelar ante la autoridad competente, y
- 5) asegurar que los trabajadores sean informados de manera adecuada y apropiada de los resultados de sus exámenes médicos y reciban asesoramiento individual sobre su salud en relación con su trabajo.

Tomamos nota de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica a la Oficina para la preparación de las memorias del artículo 22 y esperamos que el Estado Plurinacional de Bolivia continúe trabajando con el apoyo de la cooperación internacional, incluyendo la OIT, para fortalecer la capacidad entre los funcionarios públicos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de diseñar e implementar estrategias efectivas y sostenibles para mejorar la seguridad y salud ocupacional en aquel país.

Los empleadores esperan que el compromiso del Gobierno se traduzca en medidas concretas para garantizar el cumplimiento de los convenios y que pronto podamos ser testigos de avances significativos con respecto al estado de la situación que se nos ha descrito.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de que la reglamentación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo no contenía disposiciones específicas sobre el asbesto y recordó que un entorno seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos para:

- **adoptar medidas legislativas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional (incluidas las políticas relacionadas con el asbesto y la construcción, la prevención y el control de riesgos, la discapacidad y la inclusión y el suministro de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial) y la práctica con el Convenio;**
- **adoptar, sin demora y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, medidas concretas y específicas para complementar el marco existente y garantizar la plena aplicación del Convenio en todos los sectores e industrias;**
- **garantizar que los registros de controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito, y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros, así como el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar ante la autoridad competente en relación con los resultados de los controles;**



- **adoptar sin demora medidas específicas para garantizar, de conformidad con el Convenio, que los trabajadores sean informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto a su estado de salud en relación con su trabajo en situaciones de exposición al asbesto.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Representante gubernamental - Como había manifestado el día martes, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha venido con un espíritu constructivo y, en ese sentido, asumimos las observaciones que se realizan por parte de la Comisión. No podemos dejar de observar que el Estado Plurinacional de Bolivia es un país que tiene una clara identificación respecto a los derechos de los trabajadores, y las medidas que se lleven hacia adelante en cuanto a estos dos convenios las realiza, más allá que por las recomendaciones del OIT, por el compromiso que tiene el Gobierno boliviano con los trabajadores.

Observamos que en las conclusiones se manifiesta preocupación por el hecho de que el Estado Plurinacional de Bolivia no tenga disposiciones específicas sobre el asbesto. Tanto en las memorias como en la explicación oral que he realizado, se establece que el Estado Plurinacional de Bolivia sí tiene normas —inclusive normas de la década de los noventa— donde se identifica el asbesto de manera específica como un elemento peligroso para los trabajadores. Sin embargo, esto no ha sido considerado ni en las observaciones que se han hecho después de la explicación oral, ni en las conclusiones.

Al tiempo de asumir todas las observaciones que nos hacen, me permito hacer la observación respecto de la metodología que se está utilizando para dichas observaciones. Porque se trata de observar desde un grupo de expertos que analiza un país y las acciones que está realizando dicho país. Entiendo que los países envían una memoria con un conjunto de información, y la Comisión de Expertos emite el informe que, evidentemente, se ha publicado. Luego realizamos la presentación oral, y esperamos que esa presentación oral sea considerada tanto en las opiniones posteriores que vienen de observaciones de Gobiernos, empleadores y trabajadores.

Luego, el Gobierno boliviano, tiene un turno de réplica y participa con una opinión respecto a todo ese procedimiento que se ha seguido y, finalmente, vienen las conclusiones. Lo que observamos es que parecería que todo está preparado a partir del Informe de la Comisión de Expertos y que, lamentablemente, las observaciones que hemos hecho oralmente no han sido consideradas, particularmente en este ámbito donde se dice que el Estado Plurinacional de Bolivia no tiene normativa. Y sí la tiene; sí la tiene en la memoria. Consideramos que las observaciones de la Comisión después de la comparecencia oral y las opiniones de los Gobiernos debieran ser más exhaustivas en la revisión de la información que se ha presentado y en las aclaraciones que hemos hecho oralmente. Parecería que eso no está siendo considerado adecuadamente.



Burundi (ratificación: 1963)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental de Burundi, Director General del Trabajo y del Empleo a que tome la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno acoge con satisfacción la colaboración que se ha establecido en relación con la aplicación de las normas en nuestro país. Por lo que se refiere en particular a la aplicación del Convenio examinado, la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) ha transmitido a la Comisión de Expertos observaciones en las que alega la violación de determinadas disposiciones del Convenio.

Recientemente hemos mantenido un debate sobre este tema con nuestros interlocutores sociales. Tras revisar las alegaciones, los artículos del Convenio y otros textos a nuestra disposición, no hemos observado ningún caso de violación de las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Nos gustaría recibir más información sobre los artículos del Convenio que el Gobierno habría incumplido. El Gobierno está dispuesto a mantener un diálogo con los interlocutores sociales para corregir cualquier posible problema con respecto a la aplicación. La Organización Internacional del Trabajo es una institución paraguas del diálogo social, y sé que da prioridad al diálogo entre los mandantes tripartitos. Tenemos varios órganos dedicados al diálogo social y podemos encontrar una solución a la situación actual. Todos los temas directamente relacionados con la vida de los trabajadores y los empleadores se debaten en el Comité Nacional para el Diálogo Social (CNDS). Los temas conflictivos se discuten en el Comité Nacional del Trabajo (CNT). Las cuestiones que no se debaten en el CNDS se remiten al CNT. Dudamos que las alegaciones que estamos examinando hayan sido examinadas por estos órganos nacionales.

Asimismo, estoy convencido de que, aunque resultara que Burundi ha incumplido ciertas disposiciones del Convenio, podemos encontrar soluciones juntos. Estamos dispuestos a escuchar y a tomar medidas para resolver el problema. Reitero que no hemos constatado ninguna violación de las disposiciones del Convenio y que nos gustaría obtener indicaciones precisas y patentes para poder encontrar una solución adecuada.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno su intervención. Sin embargo, nos habría gustado recibir esta información por escrito antes del debate de hoy, ya que nos habría permitido interactuar con mayor eficacia.

Hoy es la primera vez que la Comisión aborda la aplicación del Convenio por parte de Burundi. Burundi ratificó este Convenio técnico en 1997. Tomamos nota de que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado ya 13 observaciones sobre este Convenio. Lamentablemente, en los últimos años, el Gobierno no ha facilitado varias de las memorias solicitadas por la Comisión de Expertos. Esto ha obligado a la Comisión de Expertos a reiterar sus observaciones, en particular sobre el Convenio que nos ocupa.

Hasta 2008, el Estudio General sobre este Convenio afirmaba que la legislación nacional seguía «fielmente las disposiciones del Convenio núm. 94 con respecto al alcance de su exigencia sobre una cláusula de trabajo, abarcando los contratos públicos para la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas, la fabricación,



montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; y la ejecución o suministro de servicios».

No obstante, del Estudio General se deduce que, ya en ese momento, la situación en la práctica no se ajustaba al Convenio. El Estudio afirma lo siguiente:

- (página 53 - párrafo 145): «no se prevén cláusulas de trabajo con arreglo al Convenio, pero sí se exige la colocación de avisos acerca de las condiciones de trabajo»;
- (página 43 - párrafo 114): «el Gobierno ha anunciado su intención de corregir la situación y de tomar medidas concretas en el marco del próximo examen del nuevo proyecto del Código de Contratos Públicos».

Desde entonces, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público ha sido modificado mediante una ley de 2008. A raíz de una observación de la COSYBU, la Comisión de Expertos tomó nota de que se habían derogado dos decretos coincidiendo con la entrada en vigor del nuevo Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, pero que no se habían tomado medidas efectivas para garantizar la inclusión y el cumplimiento de las cláusulas de trabajo en el marco de la ejecución de los contratos públicos.

Los miembros empleadores destacan la importancia de que los Estados respeten el Convenio. La razón de ser de la adopción de este Convenio y de la Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84), se basa en la idea de que las autoridades públicas deben esforzarse por garantizar la observancia de normas socialmente aceptables en los trabajos realizados por cuenta del Estado. Puede decirse que este Convenio fue visionario, ya desde 1949, y ahora, en un momento en que la cuestión de la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos vuelve a estar en el centro de las preocupaciones de la sociedad.

El artículo 2, 1) de este Convenio establece que los contratos públicos deben contener cláusulas relativas a los salarios (comprendidas las asignaciones), las horas de trabajo y las demás condiciones de empleo, que no sean menos favorables que las condiciones establecidas por medio de un contrato colectivo, un laudo arbitral o la legislación nacional para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región donde se realice el trabajo.

El artículo 2, 2), establece otras formas de proteger las condiciones de trabajo en la ejecución de contratos públicos al disponer que, a falta de contrato colectivo, laudo arbitral o legislación nacional aplicable en la región, se haga referencia a los instrumentos aplicables en la región análoga más próxima, o al nivel general observado en la misma profesión o industria.

Al leer la observación de la Comisión de Expertos, formulada en 2024, observamos que desde 2016 el Gobierno ha congelado las primas y las prestaciones de los trabajadores del sector público y semipúblico. Además, según la COSYBU, las empresas que prestan servicios al Estado no están sujetas a convenios colectivos ni a escalas salariales negociadas, lo que debilitaría gravemente la eficacia del diálogo social.

A primera vista, estas prácticas nos parecen contrarias al principio fundamental de la libertad de negociación colectiva. Los órganos de control de la OIT se han expresado muy claramente a este respecto, en particular autorizando al Gobierno a suspender temporalmente la aplicación de los convenios colectivos, siempre que esta restricción de la negociación colectiva cumpla condiciones muy estrictas:

Si en virtud de una política de estabilización un Gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un periodo razonable e ir



acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores (véase el punto 1456 de la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*).

En este caso, el Gobierno debe explicar esta situación, aunque el problema no esté directamente relacionado con la aplicación del Convenio.

En cualquier caso, el Convenio regula la situación cuando no se prevén condiciones de trabajo particulares para un trabajo de la misma naturaleza en la profesión o industria de que se trate. Según el Convenio, la autoridad pública debe, en tales casos, aplicar las condiciones salariales y de trabajo aplicables en la región análoga más próxima, o al nivel general observado en la misma profesión o industria.

En conclusión, instamos al Gobierno a que desempeñe plenamente su función de protección de los trabajadores y de garante de un *level-playing-field*, es decir, de unas condiciones equitativas de competencia que respeten las condiciones de trabajo entre todos los agentes económicos. Deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar esta protección y esta competencia equitativas, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros trabajadores - Estamos aquí para examinar el caso de Burundi. Se trata de un caso importante, dado que observamos varios elementos críticos en el Informe de la Comisión de Expertos. Las observaciones anteriores sobre el trabajo de desarrollo comunitario y el Código Penal, que indican la posibilidad de que exista trabajo forzoso y dan lugar a violaciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), siguen sin respuesta. Se han presentado un total de 18 solicitudes de memorias, y hasta la fecha solo se han recibido tres. Acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno esté hoy aquí para ofrecer más explicaciones.

Pero el asunto que nos ocupa en este caso es la violación del Convenio núm. 94, que exige la inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, garantizando así que los trabajadores se beneficien de salarios, horarios de trabajo y otras condiciones de trabajo al menos tan favorables como las establecidas por convenios colectivos, laudos arbitrales o la legislación y reglamentación nacionales para trabajos de la misma naturaleza.

Se trata de un Convenio importante. Sus objetivos son tanto evitar que los costos laborales se utilicen como elemento de competencia entre los licitadores para la adjudicación de contratos públicos, como garantizar que estos contratos no presionen a la baja los salarios y las condiciones de trabajo. Estos dos objetivos son esenciales para garantizar los derechos y la dignidad de los trabajadores. Obliga a los contratistas a ofrecer contratos adecuados a las autoridades públicas, pero sobre todo a sus trabajadores. Los contratos celebrados por las autoridades públicas deben garantizar la creación de empleos decentes.

En base a las observaciones de la Comisión de Expertos, tomamos nota de que Burundi no cumple el Convenio desde hace tiempo. Ya en 2008, hace más de 17 años, la Comisión de Expertos planteó la cuestión, preguntando si la base jurídica para garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público seguía en vigor y de qué manera se garantizaba su aplicación. Aunque el Gobierno expresó su intención de poner remedio a la situación, todavía no lo ha hecho. Nos preocupa profundamente este retraso, ya que la situación actual expone a los trabajadores a la explotación. Sin una cláusula de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, el trabajo se convierte en un elemento de la competencia de precios y, en última instancia, en una mercancía. Sin cláusula de trabajo, es más difícil comprobar que se respetan las condiciones de trabajo. Tanto más cuanto que el Informe de la Comisión de Expertos contiene también una serie de



exigencias dirigidas al Gobierno en relación con la inspección del trabajo, en particular en materia de contratación, formación y recursos.

El fraude suele ser un indicador de explotación de los trabajadores. En el informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Burundi presentado al Consejo de Derechos Humanos en 2024, se indica que la corrupción está presente en la administración pública, incluida la contratación pública, lo que constituye un motivo de preocupación adicional en relación con el respeto de los derechos de los trabajadores en el marco de los contratos públicos.

Es evidente que el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público establecido por Burundi no es suficiente. Destacamos que la Comisión de Expertos indicó claramente en el Estudio General de 2008 que el Convenio no puede considerarse aplicado por el mero hecho de que la legislación nacional en materia de trabajo sea de aplicación general y, por tanto, cubra el trabajo relacionado con las adquisiciones y contrataciones públicas. Las condiciones de trabajo específicas en la contratación pública son esenciales.

En muchos casos, la legislación nacional sobre salarios, horarios de trabajo y otras condiciones de trabajo solo establece normas mínimas. Los convenios colectivos suelen ofrecer mejores condiciones. Este es el caso también en muchos sectores e industrias en Burundi. Como señaló la Comisión de Expertos, el Convenio implica que de las tres fuentes —convenios sectoriales, laudos arbitrales y legislación nacional— deben aplicarse las condiciones más favorables.

Además, podemos leer en el Informe de la Comisión de Expertos que los convenios colectivos sectoriales nacionales han sido abrogados unilateralmente. Una vez eliminados todos los beneficios concedidos a los trabajadores, se ha impuesto una política salarial que fija los salarios sin tener en cuenta la evolución profesional. Así pues, parece que, en lugar de aplicar las condiciones más favorables en las cláusulas de trabajo, son las propias condiciones de trabajo las que se han degradado. Esto es inaceptable.

La situación exige nuevas investigaciones para determinar el impacto más amplio de esta medida, incluso en relación con otros convenios.

Tomamos nota de que no se ha recibido ningún informe oficial del Gobierno sobre cómo piensa resolver esta cuestión, ni tampoco ha respondido a las demás solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos. Instamos al Gobierno a que aclare y rectifique esta violación del Convenio, y a que colabore con los interlocutores sociales para garantizar la correcta aplicación de los convenios.

Por último, queremos señalar al Gobierno que puede contar con el apoyo y la asistencia técnica y asesoramiento de la OIT para adaptar su legislación a los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Burundi - En nombre de la COSYBU, me gustaría agradecer la oportunidad que se me brinda de hablar sobre la realidad que viven los trabajadores en Burundi en relación con la aplicación del Convenio.

Como recordatorio, los servicios cubiertos por los contratos celebrados por las autoridades públicas se rigen, por una parte, por el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público en lo que respecta a los procedimientos de adjudicación, contratación, ejecución y control de los contratos públicos adjudicados por las instituciones estatales, las autoridades locales y las empresas públicas y, por otra parte, por el Código del Trabajo en lo que respecta a las condiciones de trabajo de todos los trabajadores vinculados



por un contrato de trabajo, incluidos los contratados por contratistas privados que prestan servicios para el Estado.

La COSYBU señala que el artículo 2 del Convenio exige que los contratos financiados con fondos públicos incluyan cláusulas que garanticen a los trabajadores, como mínimo, las condiciones salariales, de trabajo y de protección previstas por la legislación nacional, los convenios colectivos y las prácticas reconocidas en la profesión o en la región.

La COSYBU manifiesta su preocupación por el persistente incumplimiento de los principios fundamentales de este Convenio, ratificado por Burundi, que exige que todos los contratos financiados con fondos públicos garanticen a los trabajadores empleados por contratistas una remuneración al menos igual a la prevista por la legislación o los convenios colectivos, unas condiciones de trabajo acordes con las normas nacionales y el respeto de los derechos sindicales y sociales.

Esta situación no solo constituye una violación del Convenio en cuestión, sino también una violación de los principios del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Los principios del Convenio núm. 100 deberían incorporarse al documento de política salarial y al estatuto general de los funcionarios, como es el caso de la Ley núm. 1/11, de 24 de noviembre de 2020, por la que se revisa el Decreto Ley núm. 1/037, de 7 de julio de 1993, que a su vez revisa el Código del Trabajo mediante el artículo 184.

Además, la no aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se refleja en la elusión de los convenios colectivos sectoriales. Los prestatarios de servicios al Estado no están sujetos a convenios colectivos ni a escalas salariales negociadas, lo que debilita gravemente la eficacia del diálogo social en nuestro país.

A esto se añade otra fuente de frustración vinculada a la congelación de todas las primas y prestaciones de los trabajadores del sector público y semipúblico desde 2016. Esta congelación, que no se negoció con los interlocutores sociales, ha provocado una pérdida considerable de poder adquisitivo y ha minado la moral de los empleados y directivos del sector estatal y de las empresas semipúblicas. Al mantener esta situación, el Gobierno vulnera el espíritu de la negociación colectiva, agrava las desigualdades de trato y compromete el principio mismo del trabajo decente.

En la actualidad, la remuneración de los trabajadores del sector público y semipúblico ya no se corresponde con la prevista en el primer párrafo del artículo 2 de este Convenio, que estipula que las cláusulas que se incorporen en los contratos garantizarán a los trabajadores afectados:

- salarios (comprendidas las asignaciones);
- horas de trabajo, y
- demás condiciones de empleo que no sean menos favorables que las establecidas por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen respectivamente una proporción considerable de los empleadores y de los trabajadores de la profesión o de la industria interesada.

Esto queda ilustrado por la fijación unilateral de los salarios y la congelación de las primas y prestaciones desde enero de 2016, sin tener en cuenta los convenios sectoriales y nacionales



celebrados entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores en relación con las conquistas de los trabajadores.

La COSYBU señala que los órganos tripartitos existentes no prevén la celebración de reuniones para debatir la aplicación de los convenios ratificados o pendientes de ratificación, a pesar de la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Las organizaciones de trabajadores piden una política salarial justa que tenga en cuenta los convenios colectivos sectoriales y nacionales celebrados entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores en relación con las conquistas de los trabajadores, y la apertura de auténticas negociaciones entre la confederación más representativa de Burundi, la COSYBU, y el Gobierno.

La COSYBU hace un llamamiento solemne al Gobierno para que:

- garantice la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- respete los compromisos del diálogo social establecidos en el Convenio núm. 98, anulando la congelación de las primas y prestaciones y reabriendo las negociaciones con los sindicatos representativos sobre la remuneración del personal afectado por los contratos celebrados por las autoridades públicas;
- adopte las medidas necesarias para poner la legislación en plena conformidad con el Convenio;
- garantice que todos los contratos celebrados por las autoridades públicas que entran en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Convenio contengan cláusulas de trabajo, tanto si esos contratos se atribuyen o no por adjudicación;
- adopte, sin demora, las medidas necesarias para garantizar la inclusión, en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplique el Convenio, de cláusulas de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio;
- comunique el texto de las nuevas condiciones generales relativas a los contratos públicos e indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar condiciones de trabajo decente a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público, una vez que hayan sido adoptadas.

También pedimos a la OIT que, a través de la Comisión de Expertos, siga de cerca el caso de Burundi y anime al Gobierno a respetar sus compromisos internacionales en materia de justicia social.

Miembro empleador, Burundi - Gracias por brindar al representante de la organización de los empleadores de Burundi la oportunidad de exponer su punto de vista sobre la cuestión que nos ocupa.

Las disposiciones del Convenio se introdujeron en nuestro Código del Trabajo en los años ochenta. Nuestro país intenta, en la medida de sus posibilidades, cumplir las disposiciones incluidas en el Código del Trabajo. Por supuesto, estas disposiciones aún no se han incorporado al Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, pero en la práctica tenemos un sistema de diálogo social que funciona bien, por no decir muy bien. Nuestra organización mantiene buenas relaciones con la central sindical más representativa. También trabajamos bien con el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo.



La cuestión de la violación del Convenio aún no se ha sometido a los órganos de diálogo social de nuestro país, que son el CNDS o el CNT. Este órgano está presidido por un antiguo Presidente de la República que debía asistir a la Conferencia y que podría haber atestiguado que esta cuestión no se ha sometido a los órganos nacionales de diálogo social. En efecto, si estas disposiciones ya figuran en el Código del Trabajo, no hay ninguna razón para que no figuren en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público.

En cualquier caso, nuestra organización está dispuesta a participar en consultas a nivel nacional para que se cumplan las disposiciones del Convenio. He tomado buena nota de esta disponibilidad por parte de los representantes del Gobierno. Están a disposición, al igual que los representantes de los trabajadores que piden que se discutan estas cuestiones. Creo que existe un consenso sobre esta voluntad de entablar consultas a nivel nacional para que pueda haber mejoras a este nivel. En todo caso, la consulta previa que ya hemos llevado a cabo aquí, entre todas las partes, indica una convergencia de puntos de vista sobre la necesidad de que celebremos consultas a nivel nacional para que estas cuestiones puedan resolverse. El representante de los trabajadores estará de acuerdo conmigo en que, antes de acudir a la OIT, las cuestiones relativas a este único Convenio no se sometieron a las instancias nacionales competentes.

Se han citado varios convenios, entre ellos los Convenios núms. 98 y 144, y nuestra organización está dispuesta a participar en los debates a escala nacional para garantizar el pleno respeto del Convenio. El Gobierno manifiesta esta voluntad, al igual que los empleadores y los trabajadores. Creo que con la ayuda de la Oficina, que ya nos pidió en los años ochenta que incluyéramos estas disposiciones en el Código del Trabajo, no cabe duda de que la cuestión se resolverá a satisfacción de todas las partes interesadas.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Nos limitaremos a intervenir sobre la cuestión que nos ocupa, ya que examinamos el Convenio núm. 94 y no otros convenios:

- Primer punto: según las observaciones de la COSYBU recibidas por la Comisión de Expertos, todos los convenios colectivos sectoriales han sido derogados unilateralmente mediante la imposición de una política salarial tras la supresión de todos los beneficios asignados a los trabajadores. Creemos que, objetivamente, esta afirmación es demasiado atrevida, ya que no se ha demostrado en modo alguno que esto fuera así, por lo que no existe ninguna prueba tangible de esta alegación.
- Segundo punto: el decreto de 11 de julio de 1986 sobre las medidas específicas a adoptar para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de los contratos públicos y el decreto de 18 de agosto de 1990 sobre las condiciones generales de los contratos dejaron de aplicarse al entrar en vigor la Ley de 4 de febrero de 2008 relativa al Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público. No obstante, con esta Ley, el Gobierno debía adoptar nuevas medidas para garantizar la protección de las condiciones de trabajo en la ejecución de los contratos celebrados por las autoridades públicas. Sin embargo, en la actualidad, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público remite de forma más general al Código del Trabajo, con sus disposiciones relativas en particular a las condiciones mínimas de trabajo, el salario y el contrato de trabajo.

Pero la gran pregunta es saber si el mero hecho de que la legislación laboral nacional se aplique a todos los trabajadores exime a los Estados que han ratificado el Convenio de adoptar las medidas necesarias para garantizar que los contratos celebrados por las autoridades públicas contengan cláusulas de trabajo.



La respuesta es no. Pero no debemos olvidar los considerables esfuerzos realizados por el Gobierno de este país hermano. Sobre este punto, suscribimos, no obstante, la posición jurídica de la Comisión de Expertos: el mero hecho de que la legislación nacional se aplique a todos los trabajadores no exime a los Estados, como Burundi, que han ratificado el Convenio, de adoptar las medidas necesarias para que los contratos celebrados por las autoridades públicas contengan cláusulas de trabajo, y hemos escuchado con atención la intervención de los empleadores, que se han mostrado dispuestos, si se somete la cuestión ante las instancias nacionales, a avanzar hacia la adopción de disposiciones en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público. Constatamos los esfuerzos que está realizando este Gobierno. Habida cuenta de la situación actual de Burundi, todo induce a pensar que el Gobierno se considera exento, pero el Gobierno ha indicado que podrá incluir estas cláusulas en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, a pesar de que ya figuran en la legislación laboral nacional.

A modo de conclusión, ¿qué podemos decir? En la situación en la que se encuentra Burundi, es imperativo que este país hermano tome las medidas apropiadas para garantizar la inclusión en los contratos celebrados por las autoridades públicas de cláusulas de trabajo que mencionen, entre otras cosas, los salarios, las horas de trabajo y demás condiciones de trabajo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. No obstante, debemos tener en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno.

Miembro trabajadora, República de Corea - Burundi ratificó el Convenio en 1963. Hasta la fecha, el Gobierno no ha adaptado su ordenamiento jurídico al Convenio ratificado y tampoco ha cumplido su obligación de informar regularmente sobre sus esfuerzos de aplicación.

Desde 2009, la Comisión de Expertos ha expresado, en repetidas ocasiones, que lamentaba el incumplimiento por parte del Gobierno de las obligaciones de presentación de memorias. Ha reiterado las mismas recomendaciones para que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplica el Convenio, de conformidad con su artículo 2, y envíe una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos, indicando las medidas adoptadas para garantizar unas condiciones mínimas para los trabajadores empleados en el marco de contratos públicos.

Como documentó la Comisión de Expertos, Burundi ha desmantelado sistemáticamente las protecciones laborales exigidas. En 2008, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público suprimió las cláusulas de protección laboral vigentes. El Gobierno permitió que el Decreto Presidencial núm. 100/49, de 1986, y el Decreto núm. 110/120, de 1990, que protegían a los trabajadores en el marco de los contratos públicos, caducaran sin medidas sustitutivas. Esta regresión legislativa deliberada dio lugar a un vacío en la protección. Los trabajadores empleados en el marco de proyectos públicos se enfrentan a la explotación, mientras que los contratistas deterioran las condiciones de trabajo, a sabiendas de que ya no existen los requisitos específicos de las cláusulas de trabajo.

Quisiera destacar la significación que tiene el principio básico en el que se basa el Convenio. El Convenio establece que todos los contratos públicos celebrados por las instituciones estatales, las autoridades locales y las empresas públicas, deben incluir cláusulas obligatorias de protección laboral que abarquen la construcción, la fabricación y los servicios. Estas cláusulas deben garantizar salarios iguales o superiores al salario mínimo o en los niveles



del convenio colectivo, horarios de trabajo regulados, seguridad laboral, derecho a vacaciones y cobertura de la seguridad social.

El Convenio consagra el principio de que el gasto público debe cumplir con la responsabilidad social. Los Estados que invierten fondos públicos tienen la obligación de generar empleo de calidad y promover normas de trabajo decente. Esto pone en tela de juicio la contratación de menor costo, exigiendo que se tenga en cuenta, en los procesos de licitación, el valor social, para evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y bloquear la competencia desleal que explota a los trabajadores en empleos con bajos salarios. Por ello, varias instituciones financieras internacionales adoptan este principio en sus políticas.

El Banco Asiático de Desarrollo exige a los prestatarios que establezcan normas laborales y mecanismos de reclamación específicos para cada proyecto, incluidas protecciones salariales y medidas de seguridad laboral acordes con el Convenio. Del mismo modo, el Banco Africano de Desarrollo incorpora las normas laborales a los requisitos de contratación, reconociendo que el desarrollo sostenible exige proteger, no sacrificar, las normas del trabajo.

Por consiguiente, los trabajadores coreanos se hacen eco de la reiterada petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que se incluyan cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. También exigimos que el Gobierno entable primero un diálogo social con sus interlocutores sociales para garantizar que las cláusulas de protección laboral sean parte integrante del contrato. Burundi debe reforzar su sistema de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Además, exigimos que se respete la negociación colectiva en el lugar de trabajo y el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de las empresas adjudicatarias de contratos públicos.

Miembro trabajador, Kenya - Según información fidedigna, los contratos públicos en Burundi están rodeados de secretismo y solo los conocen el Gobierno y sus contratistas, dejando fuera a sus interlocutores sociales. La falta de transparencia es una receta para la corrupción. Según el Informe de 2024 de Transparencia Internacional, Burundi ocupa el puesto 165 de 180 países en el índice de percepción de la corrupción. Pido transparencia en la adjudicación de contratos públicos con la participación de los interlocutores sociales para garantizar que se incluyan cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.

La Comisión de Expertos observó que, al aplicar el Convenio, el Gobierno no prevé leyes específicas que garanticen la protección de los derechos laborales de los empleados contratados para ejecutar proyectos públicos. Esto ha dejado a los trabajadores expuestos a malas condiciones de trabajo y a la explotación. Aunque el Gobierno afirmó que los derechos de los trabajadores están protegidos por el Código del Trabajo, el Convenio sigue exigiendo cláusulas específicas en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Existe una creciente preocupación por los derechos humanos y laborales, ya que la mayoría de las empresas suelen contratar mano de obra ocasional con un alto déficit de trabajo decente. Estos trabajadores solo se utilizan como estadísticas de aquellos que tienen un empleo remunerado. Sin disposiciones laborales específicas, el sistema ordinario de resolución de conflictos tarda en aportar soluciones en caso de violaciones.

Se ha observado que las empresas internacionales suelen ser las beneficiarias de los proyectos públicos y no respetan a los sindicatos que pretenden luchar por los derechos de los trabajadores. La libertad sindical y la negociación colectiva deben figurar en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.



Burundi es parte en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Este Convenio exige la celebración de consultas con los interlocutores sociales. Sin embargo, en Burundi, estas consultas son escasas, y el Gobierno no consulta a sus interlocutores sociales antes de adjudicar contratos públicos para garantizar los derechos de los trabajadores y la protección del entorno en el que viven.

Insto al Gobierno de Burundi a que promueva la transparencia en la negociación de los contratos celebrados por las autoridades públicas para eliminar las vías que puedan fomentar la corrupción y las violaciones de los derechos humanos.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Quisiera comenzar señalando que, como todos ustedes saben, los contratos públicos son instrumentos fundamentales que impulsan el desarrollo económico, crean infraestructuras y prestan servicios esenciales a los ciudadanos. En Burundi, como en muchos otros países de África, los contratos públicos son una vía clave a través de la cual se asignan recursos gubernamentales a entidades del sector privado. Sin embargo, son varios los desafíos que surgen durante este proceso, sobre todo en términos de infraestructuras, transparencia, equidad y salvaguarda de los intereses de los trabajadores.

Aunque los contratos públicos entre Estados e inversores o contratistas crean empleo, lo cual habla de una buena tendencia económica, el Gobierno sigue teniendo la obligación de consultar a los interlocutores tripartitos en virtud del Convenio núm. 144, especialmente cuando se trata de cuestiones que conciernen al trabajo y al empleo.

Como nos han dicho los trabajadores de Burundi, y como ha corroborado la Comisión de Expertos, la Ley núm. 1/01, de 4 de febrero de 2008, por la que se promulga el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, no contiene disposiciones que prevean la protección de los derechos de los trabajadores. En muchos casos, los sindicatos y los representantes de los trabajadores no participan lo suficiente en la negociación o en el seguimiento de los contratos celebrados por las autoridades públicas. Como consecuencia, los trabajadores pueden no tener voz en las condiciones en las que operan, y tampoco negocian, ni tienen capacidad para exigir mejores términos y condiciones de empleo.

Deseo señalar a la atención del Gobierno algunos de los atributos que se derivan de tales circunstancias. Uno de ellos es que la proyección de cualquier proceso de contratación pública puede, de un modo u otro, crear empleo, pero no implica la participación directa de los interlocutores tripartitos. En primer lugar, no se cumple el requisito de las normas de la OIT. En particular, los procesos que permanecen ciegos ante las disposiciones sobre protección de los derechos de los trabajadores están abocados a los consiguientes escollos, uno de los cuales es el trabajo indecente.

Con preocupación, constatamos y observamos que el Gobierno crea empleos indecentes y/o precarios después de utilizar muchos recursos mediante los procedimientos establecidos. Esta situación se manifiesta a través de la precarización de la mano de obra y de la presencia de intermediarios laborales que luego ofrecen unos puestos de trabajo que no permiten siquiera que dichos trabajadores coticen a la seguridad social, perciban unos salarios suficientes para su subsistencia o contribuyan fiscalmente mediante el sistema de retención de cotizaciones en la fuente, lo cual podría suponer un ingreso adicional para el PIB de Burundi.

Además, los contratos públicos de este tipo no exigen o ni siquiera prevén evaluaciones de impacto laboral, lo que contribuye en gran medida a que la información sobre el mercado laboral sea inexacta, ya que los inversores convencerán al Gobierno de que, por ejemplo, tal



proyecto dará empleo a 500 trabajadores, pero sin especificar y/o verificar las modalidades de empleo y la duración del empleo, es decir sin saber qué tipo de empleo se va a crear, ni cuánto tiempo durará el empleo. En algunos casos, se da que este empleador contrata a una persona durante tres meses como trabajador ocasional y, después de tres meses, el contrato se termina y el empleador busca a otra persona. Entonces también resulta que estas personas, en este tipo de empleo, no cumplen los requisitos para contribuir al sistema de retención fiscal en la fuente. Dadas las circunstancias, es importante que estas cuestiones se regulen en el momento de la contratación.

Luego, también nos encontramos con una inspección del trabajo inadecuada, lo cual es evidente en Burundi, dificultando aún más la labor de los inspectores de trabajo y las organizaciones de trabajadores a la hora de controlar las condiciones de trabajo de los trabajadores empleados en el marco de estos proyectos. Los Gobiernos asignan recursos en beneficio de los ciudadanos, pero en realidad, los trabajadores tan solo sobreviven y se hacen más mayores, sin crecer en términos de beneficio económico como se preveía al inicio de los proyectos.

Observamos que, en realidad, los contratos públicos benefician más a los inversores y/o contratistas que participan en la adjudicación de los contratos que al Gobierno y a los trabajadores.

Para concluir, instamos al Gobierno a que tome medidas y actúe de acuerdo con las orientaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en este importante asunto. Esto incluye la revisión de la legislación pertinente para garantizar la participación de los interlocutores tripartitos y establecer contratos de empleo y otras disposiciones para la protección de los derechos de los trabajadores en el proceso de contratación pública.

Representante gubernamental - Ha habido muchas intervenciones, algunas de las cuales se solapan. Tomamos debida nota de las alegaciones, algunas de las cuales son fáciles de explicar, mientras que otras carecen de fundamento.

Me gustaría referirme de nuevo a las cuestiones relativas a la política salarial, que, según las intervenciones de los trabajadores, ha puesto en tela de juicio ciertos derechos de los trabajadores. Como saben, la misión que guía a la OIT es la justicia social para todos; Burundi cuenta con su propia historia en la medida en que ha atravesado casi una década de inestabilidad social que ha afectado al mundo del trabajo. La primera tarea del Gobierno es rectificar la situación estudiando cómo aplicar las disposiciones en favor de la justicia social. La política salarial no ha tenido otro objetivo que este. Con la crisis que hemos atravesado, nos hemos encontrado con estatutos especiales para cada sector. Nos hemos encontrado realmente en una situación de anarquía en las remuneraciones, con disparidades salariales que ponían en entredicho el principio de justicia social para todos y la igualdad salarial. Esta es la situación que las medidas adoptadas por el Gobierno pretendían rectificar. A falta de una política salarial nacional, así procedíamos. Para garantizar la existencia de una política de base que establezca el principio de igualdad salarial, la actual política salarial fue elaborada por una comisión tripartita compuesta, entre otros, por representantes de los trabajadores, incluida la COSYBU. Existen muchos sindicatos en el país, y el número de trabajadores se acerca a los 120 000, de los cuales unos 80 000 trabajan en el sector de la educación. Están representados por los sindicatos y federaciones que formaron parte del Comité Técnico Tripartito que elaboró la política antes mencionada.

Como Director General de Trabajo durante los últimos diez años, he podido observar cómo han trabajado las comisiones y, aunque puede haber habido algunos malentendidos, nos hemos guiado por los objetivos de equidad y justicia social para lograr el menor número



posible de disparidades en materia de salarios. No es perfecto, pero este es el espíritu que ha guiado el establecimiento de una política salarial, inicialmente en el sector público. Es posible que esto haya afectado a la aplicación de una u otra de las disposiciones del Convenio, pero el CNT y el CNDS son órganos concebidos para debatir cada vez que surja una cuestión, de modo que podamos encontrar soluciones.

La política se adoptó en este marco y el cese de las primas y prestaciones, que son emolumentos que forman parte del salario, se debió a la necesidad de suspender determinadas prestaciones específicas, en particular en los sectores de la justicia y la sanidad. Hasta la fecha, se han realizado ajustes pecuniarios, así como ajustes en la progresión de grado. Todos los cambios se acuerdan sistemáticamente con los sindicatos y los empleadores. Así que no existe peligro inminente, y si sigue habiendo malentendidos, los discutiremos para buscar una solución idónea y adecuada.

Con respecto al trabajo comunitario que se ha considerado trabajo forzoso, el Gobierno ha dado muchas explicaciones al respecto, y ahora estamos en condiciones de demostrar que esta práctica no es forzosa, sino voluntaria y realizada por la población. No compete a los sindicatos de trabajadores. En 2008, acabábamos de firmar acuerdos para el cese de los combates y las hostilidades. El país aún se estaba reconstruyendo y la coyuntura sociopolítica era difícil. Creo que, en la actualidad, el trabajo comunitario no es de la misma naturaleza y que, en la realidad, nunca se ha parecido al trabajo forzoso. El Gobierno ha dado amplias explicaciones al respecto y estamos en condiciones de aportar más testimonios, escritos y orales, si es necesario. Estamos decididos a respetar los principios de justicia social para todos y de equidad en el cumplimiento de las normas. Como ha indicado el representante de los empleadores, no debe crearse confusión al hacer referencia al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). No ha sido por mala fe por lo que no hemos querido responder a toda la correspondencia. Nos hicimos preguntas, pero nos las hicimos muy tarde. La primera oradora ha dicho que, desde 2008, se han remitido unas 13 observaciones pidiendo respuestas sobre la aplicación del Convenio. Estoy asombrado. Les he dicho que, en más de diez años en la secretaría del CNT, nunca hemos hablado de la violación de este Convenio. Hemos debatido sobre otras infracciones relacionadas con el trabajo, pero no sobre la contratación pública, y tengo que comunicarles que la contratación pública no está gestionada por el Ministerio de Trabajo, sino por el Ministerio de Finanzas. Constató que no tenemos esta cultura de integrar estos aspectos en la administración del trabajo. Tomo buena nota de esta cuestión y la tendremos en cuenta en el futuro. Estamos elaborando una política nacional de empleo. Por ejemplo, hemos recibido observaciones sobre la discriminación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y queremos tomar medidas para su inclusión. La política prevé que, cuando se celebren contratos públicos, se adjudicará el contrato al licitador que incluya cláusulas por las que se comprometa a incluir a personas con discapacidad en el mercado laboral. Es la política del Gobierno. Así que haremos todo lo posible para corregir la situación. Por lo tanto, pido a los interlocutores sociales que tengan en cuenta estos aspectos, dado que hasta ahora nunca se han debatido estas cuestiones en los órganos tripartitos nacionales. Creo que este es el principal punto que nos llevamos de esta discusión. Los aspectos relacionados con el Convenio deberán tenerse en cuenta en los futuros debates tripartitos.

Lo que ha declarado el miembro empleador de Burundi es correcto: antes de remitir estas alegaciones a la Comisión de Expertos, deberían haberse debatido en el seno de las instancias nacionales competentes. Si persisten los malentendidos, el diálogo será la opción preferente.



Hemos establecido órganos tras largas discusiones, así que tenemos que aprovechar el diálogo. El Gobierno está dispuesto a hacerlo. Si existe la voluntad política de establecer estos marcos, es para sanear todos los aspectos del mundo del trabajo. Si no se ha cumplido el Convenio —lo digo bajo la supervisión de mis interlocutores sociales aquí presentes—, nunca hemos iniciado el debate sobre los contratos celebrados por las autoridades públicas. Tenemos que hacerlo, tenemos que empezar a incorporar estas cuestiones a nuestros debates y tenemos que tomar todas las medidas posibles para garantizar que el cumplimiento de las normas quede incorporado a nuestras normas relativas a la contratación pública. La contratación pública está gestionada por el Ministerio de Finanzas, y se nos prometió que se nos apoyaría en los aspectos técnicos. Estos aspectos técnicos son necesarios para reforzar la aplicación de los convenios en el marco de los contratos celebrados por las autoridades públicas. A día de hoy, Burundi aún no ha firmado un gran contrato público que emplee a miles de trabajadores. Pronto construiremos una red ferroviaria. Creo que en estas obras estaremos muy atentos a la incorporación de estas disposiciones en los contratos correspondientes. Creo que un contrato tipo podría ayudarnos, porque hasta la fecha no disponemos de un modelo que utilizar. En las alegaciones no se citan ejemplos. Si los hubiera, ya habríamos mantenido conversaciones y encontrado soluciones.

En conclusión, prometemos tener en cuenta los aspectos debatidos sobre la contratación pública en futuros debates.

Miembros trabajadores - Quisiera dar las gracias a todos los oradores por sus contribuciones, en particular al Gobierno de Burundi. No obstante, es evidente que la falta de acción, e incluso de información, sobre la aplicación del Convenio a lo largo de los años sigue siendo problemática. Aunque figuraba en la lista larga, el Gobierno no facilitó ninguna información al respecto.

Insistimos en que el Convenio es un instrumento esencial para garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores empleados en el marco de contratos públicos. Sin él, no hay transparencia en cuanto a las condiciones de trabajo en estos contratos públicos. Esto abre la puerta a la explotación de los trabajadores. El Gobierno tiene la clara responsabilidad de garantizar la inclusión de cláusulas sociales adecuadas en estas contrataciones públicas. Lleva demasiado tiempo sin hacerlo.

La información proporcionada aquí por el Gobierno debería remitirse a la Comisión de Expertos para un examen más detallado, en particular en lo que respecta a las acciones del Gobierno relativas a la anulación de los convenios colectivos y su relación con las obligaciones derivadas del Convenio.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas sociales en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Esto debe aplicarse claramente a todos los contratos públicos cubiertos por el Convenio, de conformidad con el artículo 1. Tan pronto como se hayan adoptado estas medidas, solicitamos que envíe a la Comisión de Expertos una copia de las nuevas condiciones generales que rijan los contratos celebrados por las autoridades públicas, así como que indiquen las medidas adoptadas o previstas para garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público.

También pedimos al Gobierno que refuerce el cuerpo de inspectores del trabajo en términos de contratación, formación, capacidades y recursos, tal y como se ha solicitado, para garantizar que se supervisa adecuadamente el cumplimiento de las cláusulas sociales.



Instamos a que se respeten el diálogo social y la negociación colectiva, también en el sector público.

Asimismo, instamos al Gobierno a que responda plenamente a las demás solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos, que aún no han recibido respuesta.

Por último, pedimos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos de la OIT y que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión.

Miembros empleadores - Hemos tomado buena nota de las explicaciones ofrecidas por los distintos oradores en la discusión. Los Gobiernos no deben adjudicar contratos públicos cuando las condiciones de trabajo sean inferiores a un determinado umbral de protección social. Esto se aplica en particular a Burundi, que ratificó el Convenio en 1963. Por el contrario, los Gobiernos que han ratificado el Convenio deberían dar ejemplo cumpliendo la normativa.

Por consiguiente, recomendamos al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplica el Convenio, que transmita a la OIT el texto de las nuevas condiciones generales de los contratos públicos en el marco del nuevo Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público y que indique las medidas adoptadas o previstas en consulta con los interlocutores sociales para garantizar unas condiciones de trabajo mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó que el Gobierno no hubiera proporcionado las memorias solicitadas y le instó a cumplir con su obligación de presentación de memorias en el futuro.

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

- **garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas, y proporcionar una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos;**
- **indicar las medidas previstas o adoptadas para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato celebrado por las autoridades públicas;**
- **fortalecer la inspección del trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo;**
- **respetar el diálogo social y la negociación colectiva, inclusive al establecer los términos de las cláusulas que deben incluirse en los contratos celebrados por las autoridades públicas;**
- **abordar toda solicitud pendiente de la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas.



Presidente - Cedo la palabra al representante del Gobierno de Burundi, señor Director General del Trabajo y Empleo.

Representante gubernamental - El Gobierno reitera su agradecimiento a la OIT por su colaboración y apoyo técnico para garantizar un mayor cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en nuestro país. Deseamos manifestar que tomamos debida nota de las observaciones y recomendaciones formuladas en relación con el cumplimiento del Convenio por parte de nuestro país. Les prometemos que trabajaremos en estrecha colaboración con los interlocutores sociales para identificar todas las deficiencias que se están produciendo actualmente en la elaboración de los contratos públicos, y juntos analizaremos el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público con vistas a adecuarlo al Código del Trabajo y a las disposiciones del Convenio. También presentaremos las memorias necesarias, según lo solicitado por la Comisión, de acuerdo con el plazo del 1 de septiembre de 2025.

Chad (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 3, a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud.
El reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados

Se han emitido las disposiciones siguientes para proteger a los niños:

- la Orden núm. 001/PR/2014 por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados y
- la Orden núm. 006/PR/2018 relativa a la lucha contra la trata de personas.

Se han tomado las medidas siguientes para proteger a los niños:

- se ha impartido formación en materia de protección de la infancia para el personal militar, incluidos los responsables de instruir a los nuevos reclutas;
- se han introducido sanciones severas para quienes incumplan las órdenes de los servicios de protección de la infancia que se creen en cada zona militar;
- el Chad ha fijado oficialmente la edad mínima para el reclutamiento en las fuerzas armadas y de seguridad en 18 años, y sanciona el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados;
- se sometió a verificaciones a 4 000 militares durante las inspecciones llevadas a cabo de forma conjunta por el Gobierno y las Naciones Unidas en todas las bases militares del país, y
- posteriormente, en 2014, tras aplicar el plan de acción en su totalidad, las fuerzas armadas del Chad fueron retiradas de la lista del Secretario General de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños.



La servidumbre por deudas, la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio

El Gobierno ha tomado las medidas siguientes para investigar acerca del problema, abordarlo y ponerle remedio:

- los delitos de explotación son punibles de conformidad con el artículo 15 de la Orden núm. 006/PR/2018, en la que se establece que: «toda persona que cometa el delito de imponer trabajos o servicios forzosos estará sujeta a la sanción prevista en el Código Penal o en el Código del Trabajo»;
- toda persona que practique o facilite la esclavitud u obtenga beneficios financieros o materiales de esta o de una práctica análoga será sancionada con una pena de prisión de cinco a diez años y una multa de entre 100 000 y 500 000 francos CFA;
- toda persona que recurra al trabajo infantil será sancionada de conformidad con la legislación relativa al trabajo infantil, y
- se ha creado una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para prevenir y combatir la trata de personas en todas sus formas; garantizar la protección de las víctimas; recopilar datos sobre la trata; y promover la cooperación y la colaboración con estos fines.

Apartado b). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución

Las disposiciones de los artículos 16 y 22 de la Orden núm. 006/PR/2018 completan las disposiciones de los artículos 335 y 336 del Código Penal.

Apartado c). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas

En el artículo 23 de la Orden núm. 006 se prevé una pena de veinte a treinta años de prisión y una multa de 100 000 a 2 000 000 de francos CFA.

Apartado d). Niños especialmente expuestos a riesgos. Niños *muhajir* (talibés)

La Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, por la que se promulga el Código Penal, en sus artículos 185 a 188, y la Orden núm. 006/PR/2018, en sus artículos 19 y 23, sancionan la mendicidad. Si bien es cierto que hay que luchar contra la ignorancia y enseñar a los niños a respetar la dignidad humana a través de las escrituras, el maltrato, la tortura y la explotación de estos niños son actos condenables.

Niños que trabajan en el servicio doméstico

El Ministerio de Telecomunicaciones y Economía Digital ha elaborado un proyecto de apoyo a la transformación digital del Chad, titulado Procedimiento de Gestión de la Fuerza de Trabajo, versión de 2024.

El objetivo de dicho documento es proporcionar procedimientos claros para identificar y gestionar todos los problemas específicos y potenciales relacionados con el trabajo de cualquier trabajador, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo vigente en el Chad y los requisitos del Estándar Ambiental y Social (EAS) 2 del Banco Mundial sobre «trabajo y condiciones laborales».



El Procedimiento de Gestión de la Fuerza de Trabajo tiene por objeto determinar la necesidad de fuerza de trabajo y los riesgos asociados al proyecto. Sus principales objetivos específicos son:

- establecer medidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales (incluido el acoso sexual) y responder ante estos;
- impedir el recurso al trabajo forzoso y el trabajo infantil;
- promover la salud y la seguridad en el trabajo;
- proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular propiciando entornos exentos de acoso sexual, explotación y abusos sexuales;
- fomentar el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores del proyecto, entre otras cosas, a través de medidas para prevenir y abordar la discriminación frente a las mujeres;
- proteger a los trabajadores, particularmente a los más vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar) y los migrantes, así como a los trabajadores subcontratados, los trabajadores comunitarios y los trabajadores de los contratistas principales, cuando proceda, y
- apoyar los principios de libertad sindical y negociación colectiva aplicados a los trabajadores del proyecto, con arreglo a la legislación nacional.

No se ha adoptado ninguna normativa sobre el trabajo doméstico.

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños

Se aprobó la Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, por la que se promulga el Código Penal; posteriormente, se promulgó la Orden núm. 006/PR/2018, de 30 de marzo de 2018, relativa a la lucha contra la trata de personas en la República del Chad.

El Ministerio de Justicia ha comunicado que ha investigado, enjuiciado y condenado a tres tratantes de personas.

Los tribunales han impuesto a los condenados las sanciones siguientes:

- cinco años de prisión y una multa de 1 000 dólares de los Estados Unidos;
- cinco años de prisión y una multa de 200 dólares de los Estados Unidos, y
- dieciocho meses de prisión y una multa de 200 dólares de los Estados Unidos.

Los tribunales también declararon culpable a un tratante que obligó a varias víctimas a trabajar en las minas de oro del norte del país, y lo condenaron a tres años de prisión y una multa de 200 000 francos CFA.

Apartado d). Trabajo peligroso. Niños que trabajan en la economía informal

Dos de nuestros inspectores del trabajo acaban de terminar su formación en el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo y van a poder aportar una contribución eficaz.



Artículo 7, 2). Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita

Las medidas que debe adoptar el Gobierno a este respecto son las siguientes:

- poner en marcha programas de formación continua de los docentes para mejorar sus competencias pedagógicas y técnicas, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de trabajo dignas y motivadoras para evitar huelgas y asegurar la continuidad de la enseñanza (con objeto de alentar a los alumnos a seguir yendo a la escuela, y de impedir que las niñas se queden en casa para realizar las tareas domésticas);
- modernizar los programas para adaptarlos a las necesidades actuales y a la evolución científica y tecnológica;
- equipar las escuelas con material didáctico moderno (ordenadores, laboratorios y bibliotecas digitales);
- construir y rehabilitar infraestructuras escolares que proporcionen un entorno propicio al aprendizaje;
- establecer programas de apoyo a los alumnos con dificultades (tutorías, clases de recuperación, etc.) y reforzar los servicios de orientación para ayudarles a elegir mejor sus estudios en función de sus aptitudes y aspiraciones, y
- creación de un mecanismo de control de la calidad de la enseñanza en todas las regiones del país.

Datos estadísticos no disponibles.

Apartado d). Niños especialmente expuestos a riesgos. Niños que trabajan y viven en la calle

El 11 de septiembre de 2024, la Ministra responsable del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia se reunió con niños de la calle en el marco de un programa para mejorar su situación. Esta iniciativa forma parte de los esfuerzos para reinsertar a estos jóvenes en sus familias, ofreciéndoles una alternativa a la dura vida que llevan en las calles de la capital chadiana. El objetivo del encuentro era escuchar a estos niños marginados, al tiempo que se les proporcionaban consejos sobre cómo reinsertarse en sus familias.

El programa se integra en la Política Nacional de Protección de la Infancia del Gobierno, que hace hincapié en la rehabilitación de los niños vulnerables. Los testimonios recogidos muestran que muchos de estos niños esperan poder reunirse con sus familias y volver a un entorno más estable y protector.

En respuesta a los deseos expresados por los niños, la Ministra ha tomado la iniciativa de acompañar personalmente a algunos de ellos a sus hogares. Con este gesto, se pretende reforzar el vínculo familiar, facilitando al mismo tiempo el diálogo entre los niños y sus padres, condición esencial para el éxito de la reinserción.

Este programa más amplio pretende mejorar las condiciones de vida de los niños vulnerables. Además de la reinserción familiar, se prevén medidas de seguimiento para garantizar su protección a largo plazo y apoyarlos en su búsqueda de una vida plena y estable.

El planteamiento del Ministerio, que varios observadores han acogido con satisfacción, se considera un paso significativo hacia una sociedad más inclusiva, en la que todos los niños tengan la oportunidad de crecer en un entorno seguro y amable.



Niños huérfanos a causa del VIH y el sida

El Gobierno ha tomado medidas a través de las disposiciones de la Ley núm. 019/PR/2007, de 15 de noviembre de 2007, sobre la lucha contra el VIH, el sida y las ITS y la protección de los derechos de las personas que viven con el VIH o el sida.

Artículo 19: «Se garantizan a las personas que viven con el VIH, así como a los niños y huérfanos vulnerables a causa del sida los derechos a la no discriminación, a la igualdad de protección y a la igualdad ante la ley, del mismo modo que a las demás personas».

Artículo 21: «El Estado protegerá y respetará los derechos fundamentales de los niños en el contexto del VIH y el sida».

Artículo 30: «Los niños y huérfanos vulnerables a causa del sida tienen derecho a una escolarización normal, y a información, asesoramiento y atención. No deben ser objeto de discriminación alguna en ningún centro de enseñanza».

Artículo 8. Cooperación internacional. Medidas de reducción de la pobreza

El Gobierno debe plantearse ayudar a los niños más vulnerables, en particular dándoles acceso a servicios de salud de calidad, a alimentos y agua y a la enseñanza, y garantizar que crezcan protegidos de la violencia y la explotación dondequiera que estén y vivan.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Chad, Secretario permanente del Comité Nacional de Diálogo Social (CNDS) a que tome la palabra.

Representante gubernamental - Quisiera expresar nuestro agradecimiento por la labor que realiza la Comisión de Expertos en el marco del seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los convenios y las recomendaciones de la OIT, que constituye un apoyo considerable para que los Estados Miembros puedan mejorar sus legislaciones nacionales.

No obstante, queremos manifestar el asombro que nos causa figurar en la lista de países llamados a comparecer ante la Comisión, teniendo en cuenta que el año pasado se transmitieron todas las memorias periódicas sobre los convenios ratificados por el Chad (para el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 1 de septiembre de 2024), incluido el Convenio núm. 182. Recordamos que, desde 2023, el Chad está realizando esfuerzos considerables para cumplir la obligación relativa a la presentación de memorias, a pesar de los escasos conocimientos de nuestro reducido equipo. Hasta 2022, el Chad tuvo graves dificultades para presentar memorias sobre los convenios ratificados y someter los instrumentos a las autoridades competentes. En la 111.^a reunión de la Conferencia, celebrada en 2023, nos comprometimos a vencer esas dificultades. Hemos solicitado la asistencia técnica de la OIT en este sentido. Lamentablemente, hasta la fecha, nuestra solicitud ha quedado sin respuesta. El Chad ha cumplido su compromiso y, desde 2023, se envían las memorias. Además, nuestro país ha cumplido con su obligación de sumisión. Del mismo modo, se transmitieron las respuestas a las solicitudes directas y las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 182 y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que el Departamento de Normas recibió el mes pasado, dentro del plazo establecido:

- En relación con el Convenio núm. 182, en 2024, se presentó la memoria periódica en respuesta a la solicitud directa y la observación de 2024, y el mes pasado se envió otra memoria a petición de la Comisión.



- Del mismo modo, el mes pasado también se transmitió una memoria sobre la Recomendación núm. 205. El Chad había sido incluido en la lista de casos de incumplimiento grave debido a la falta de presentación de esta memoria.

En lo que respecta al caso del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), del Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), y del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), en 2024, y de la Recomendación núm. 205 en 2025, no hemos entendido por qué los instrumentos no ratificados por un Estado Miembro deben ser objeto de una memoria. Ante esta dificultad, hemos solicitado una vez más el apoyo técnico de la OIT, reforzando así la solicitud de asistencia técnica que realizamos en 2023, en la 111.^a reunión, pero no se ha dado ningún curso a nuestra solicitud. Por otra parte, teniendo en cuenta las prioridades en materia de promoción del trabajo decente en el Chad, en varias ocasiones, nos pusimos en contacto con el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Central y la Oficina de la OIT para el Camerún, Guinea Ecuatorial y Santo Tomé y Príncipe para impartir talleres de formación a los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales con miras a la elaboración de memorias sobre los convenios no ratificados. También en este caso, a pesar del apoyo a distancia prestado por el experto, no se impartió ninguna formación, ya que todos los intentos fracasaron. Y aún hoy, ante esta augusta asamblea, reiteramos nuestra solicitud de asistencia técnica, la cual, teniendo en cuenta las prioridades de nuestro país, nos gustaría conseguir lo antes posible para poder avanzar en el Programa de Trabajo Decente por País.

Es importante destacar que, desde 2024, el Gobierno ha reforzado el equipo encargado de elaborar las memorias. Esta labor, que antes era responsabilidad de una sola persona, ahora la realizan de manera más eficaz varias personas. Sin embargo, estos nuevos funcionarios no cuentan con los conocimientos básicos necesarios sobre las normas internacionales del trabajo.

La prohibición de lo que pueden considerarse peores formas de trabajo infantil se ha reafirmado en la Constitución de la República del Chad y se ha recogido en el Código del Trabajo. Esta prohibición abarca: todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud como la venta o la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como el trabajo forzoso u obligatorio; el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización de niños para la prostitución o la producción de pornografía; la utilización de niños para la producción y el tráfico de estupefacientes, y todo trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Además, en 2023, con el fin de encontrar soluciones duraderas a esta lacra que afecta al mundo del trabajo, el Chad se adhirió a la Alianza 8.7 para beneficiarse de la experiencia de otros países pioneros en este ámbito. Para ello, se organizó, del 4 al 5 de abril de 2024, un taller sobre la Alianza 8.7 con el apoyo de la OIT, que dio lugar a una hoja de ruta para la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en nuestro país.

En el taller participaron representantes del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de la sociedad civil y del sistema de las Naciones Unidas. Se abordó la realidad del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Se han definido medidas para reforzar la articulación de los esfuerzos nacionales y acelerar el logro de la meta 8.7 de los ODS. Además, se ha alcanzado un consenso sobre una hoja de ruta cuyo seguimiento coordina el Ministerio. Al término de este taller, fuimos incluidos en la lista de países pioneros.



Terminaré subrayando que el Chad es un país que vela por el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados y de todo lo relacionado con el mundo del trabajo, y reiteramos nuestra voluntad de mejorar. Para ello, contamos con el apoyo de la OIT para promover un buen entorno de trabajo en el Chad.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, queremos agradecer al Gobierno de la República del Chad la información oral y escrita proporcionada, en relación con el cumplimiento, tanto en la regulación, como en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada, queremos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. El Chad ratificó el Convenio en el 2000, y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en tres oportunidades, específicamente en 2009, 2014 y 2024, tomando nota tanto de las memorias del Gobierno como de los comentarios formulados por los actores sociales.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados la adopción de medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, todo ello con carácter de urgencia. Para los miembros empleadores, el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia, no solo porque se trata de un Convenio fundamental, sino, porque estamos convencidos de la necesidad de promover, tanto en la regulación como en la práctica, una protección eficaz de la infancia frente a las peores formas de trabajo infantil. Al reflejar, entonces, un consenso universal y un firme compromiso tripartito, el Convenio nos recuerda la importancia absoluta de luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Para los empleadores, es, por tanto, determinante que todos los Estados Miembros cumplan plenamente con sus obligaciones contenidas en dicho Convenio.

Es importante tener en cuenta, entonces, que el presente caso nos lleva a discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas, que cumplan con los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 3 y 7 del Convenio; y es por esto, por lo que voy a dividir mi intervención en dos secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan tanto del artículo 3 como del artículo 7 del Convenio.

En primer lugar, el artículo 3 del Convenio describe las peores formas de trabajo infantil, siendo relevantes para este caso las prácticas que se indican en los apartados a), b) y c).

En relación con el apartado a) del artículo 3 del Convenio, los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos legislativos, encaminados a prevenir y sancionar el reclutamiento forzoso. El Código de Protección de la Infancia y, en particular, el artículo 370 del Código Penal constituyen avances significativos, y en la dirección adecuada.

También se valora positivamente el hecho de que, al parecer, según las observaciones de la Comisión de Expertos, las fuerzas armadas gubernamentales no incurren en prácticas de reclutamiento forzoso. Igualmente, destacamos la creación de la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en todas sus formas, que está encargada de recolectar información y articular los esfuerzos gubernamentales en esta materia. Sin embargo, observamos con profunda preocupación que los grupos armados siguen utilizando y reclutando niños, por lo que instamos al Gobierno a que adopte, en la práctica, medidas eficaces, orientadas a prevenir esta situación y sancionar eficazmente a quienes incurran en esta.

Si bien se reconocen los desafíos que, en materia de orden público, atraviesa la República del Chad, hacemos un llamado para que se priorice, dentro de todos los planes de acción, por un lado, la prevención del reclutamiento forzoso por parte de grupos armados al margen de



la ley, y, por otro lado, la realización de investigaciones que conduzcan a la sanción efectiva de los responsables de esta práctica.

De otro lado, también en lo que respecta al análisis del apartado *a)* del artículo 3 del Convenio, debemos hacer referencia a la situación de los niños pastores, por cuanto constituye, a no dudarlo, un caso de servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio, que está prohibido a la luz del Convenio. Los miembros empleadores observan que el Código Penal de 2017, y el artículo 5 del Código del Trabajo, prohíben la esclavitud. Sin embargo, los miembros empleadores manifiestan su profunda preocupación sobre la implementación práctica y efectiva de esta prohibición, lo que suma falencias que se siguen presentando en la legislación para la protección de la infancia. La situación de los niños pastores, como el propio Gobierno lo ha reconocido en su reporte ante el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, es especialmente preocupante, y, aunque se han creado comités regionales para combatir esta práctica, todavía se hace necesario redoblar esfuerzos. Por ello, consideramos prioritario que el Gobierno avance en la aprobación definitiva del Código de Protección de la Infancia, que se encuentra en trámite, y, además, garantice, en la práctica, la protección de los niños menores de 18 años contra la práctica de los niños pastores, con carácter de urgencia, incluyendo la sanción efectiva a los responsables de estas conductas.

En relación con el apartado *b)* del artículo 3 del Convenio, los miembros empleadores toman nota de los artículos 335 y 336 del Código Penal de 2017, que prohíben la explotación sexual de los menores de edad en el Chad, castigando a quienes incurren en actos de proxenetismo. Sin embargo, nos unimos al llamado de la Comisión de Expertos, en el sentido de que se hace indispensable que el Gobierno adopte medidas legislativas necesarias, orientadas a reforzar el Código Penal, de modo que se creen disposiciones normativas que penalicen, específicamente, al cliente que demanda servicios o utiliza a un menor de 18 años para la prostitución. Sin duda alguna, los artículos 16 y 22 de la Orden núm. 006, de 2018, no parecen suficientes para combatir la prostitución infantil.

Respecto al apartado *c)* del artículo 3, los miembros empleadores observan, con profunda preocupación, y en la misma línea, que, aunque el Gobierno ha hecho esfuerzos, a través de la Orden núm. 006, de 2018, para prevenir la utilización de niños en actividades ilícitas, persiste el vacío en lo que se relaciona con las medidas legislativas efectivas que prohíban esta práctica, y, por ello, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, y a mantener informada a esta Comisión de cualquier avance o novedad sobre esta materia.

En segundo lugar, el artículo 7 del Convenio obliga a los Estados a adoptar sanciones para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, entre las que se encuentran sanciones penales, o de otro tipo, según proceda. También, en el párrafo 2, se hace un llamado a que los Estados adopten, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas que sean efectivas, y en un plazo determinado.

Frente a estos apartados los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno, según el informe presentado al Comité de los Derechos del Niño, en cuanto a las acciones de identificación, traslado y apoyo a menores vinculados a fuerzas o grupos armados. Sin embargo, observamos con preocupación, que los niños siguen siendo utilizados para la realización de actividades delictivas por parte de grupos al margen de la ley, por lo cual nos unimos al llamado de la Comisión de Expertos para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para prevenir el reclutamiento de niños en grupos armados, y garantice que los niños sean retirados de estos grupos, y reciban la asistencia requerida para su rehabilitación e integración social, incluida la reintegración al sistema escolar o la formación profesional, según corresponda. Instamos, entonces, al Gobierno a que tome medidas educativas



efectivas, y con plazos concretos, para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

En lo que tiene que ver con el apartado *d)* del artículo 7, tomamos nota de los esfuerzos que ha realizado el Gobierno, por medio del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia, con respecto a mejorar la situación de los niños a largo plazo, y apoyarlos en su búsqueda de una vida plena, y expresamos nuestra preocupación en dos aspectos: en lo relativo a los niños que se encuentran en la mendicidad; y por el hecho de que, pese a que el proyecto legislativo prohíbe la explotación económica, las sanciones establecidas son solamente de carácter económico, lo cual no es suficiente para proteger a los niños y niñas de las peores formas de trabajo infantil.

Finalmente, entonces, recordamos que los Estados Miembros deben mantener informada a la OIT sobre los avances en esta materia, y solicitamos que realicen todas las modificaciones y actualizaciones legales, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que se continúe con la adopción de medidas eficaces para proteger a los niños frente a las peores formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que nuestra Comisión discute la aplicación del Convenio por parte del Chad. El examen de la aplicación de este Convenio en el Chad ha dado lugar a una doble nota a pie de página, lo cual evidencia la persistencia de graves prácticas contrarias al Convenio y la falta de presentación de información al respecto por parte del Gobierno desde 2009. La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por la aplicación del Convenio en el Chad.

La primera preocupación planteada en el Informe de la Comisión de Expertos se refiere al hecho de que en el Chad siga habiendo grupos armados que utilizan y reclutan a niños. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad, de 3 de junio de 2024, sobre la difícil situación de los niños en los conflictos armados destaca que los conflictos transfronterizos y la violencia entre comunidades han afectado de manera persistente a los niños, en particular a los que viven en las regiones del Sahel central y la cuenca del lago Chad. En este informe también se destacan las violaciones graves cometidas contra los derechos de numerosos niños en la región de la cuenca del lago Chad. Entre ellas, se encontraban el reclutamiento y la utilización de niños por fuerzas rebeldes o extranjeras.

No obstante, a pesar de todas estas preocupantes constataciones, en el informe se resaltan los esfuerzos realizados por el Gobierno del Chad para aplicar su plan de acción dirigido a combatir el reclutamiento y la utilización de niños, completado en 2014, y el protocolo de entrega de 2014. No podemos sino animar al Gobierno a proseguir sus esfuerzos en este ámbito y, en caso necesario, a elaborar un nuevo plan. Nos sumamos al llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas para que se obligue a rendir cuentas a los autores de violaciones cometidas contra niños y se garantice que todos los programas de desarme, desmovilización y reintegración y reinserción social tengan en cuenta los derechos y necesidades específicos de los niños anteriormente vinculados a grupos armados.

A este respecto, el Informe de la Comisión de Expertos menciona un proyecto de código de protección de la infancia que aún no ha sido adoptado, a pesar de que incluye disposiciones jurídicas que permitirían luchar contra estas prácticas. Esperamos que el Gobierno haga todo lo posible para que este texto pueda adoptarse lo antes posible y que ponga a disposición de las autoridades competentes todos los medios necesarios para aplicar estas disposiciones.

Otra práctica especialmente preocupante señalada por la Comisión de Expertos es la explotación de muchachos llamados «niños boyeros», de edades comprendidas entre los 6 y



los 15 años. Estos niños se encargan de cuidar los rebaños de los ganaderos. Aunque esta práctica está prohibida por la legislación, desgraciadamente sigue teniendo lugar en el país. Sin embargo, el Gobierno chadiano se esfuerza por combatir esta práctica, en particular mediante la creación de comités de protección de la infancia. Nos vemos obligados a invitar al Gobierno a que tome urgentemente medidas inmediatas y eficaces para eliminar esta práctica en el Chad. Los niños chadianos también están expuestos a la explotación sexual. Si bien el proxenetismo está tipificado como delito en el Código Penal del Chad, este Código no penaliza a los clientes que recurren a los servicios de niños en el marco de la prostitución. Los niños también son utilizados en actividades ilícitas como la producción o el tráfico de estupefacientes. No obstante, el Código Penal del Chad tampoco contiene ninguna disposición que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para actividades ilícitas.

El Informe de la Comisión de Expertos describe las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los niños reclutados y utilizados en conflictos armados en el Chad. Entre ellas, figuran la identificación, el traslado y la atención de los menores sobre la base de un memorando de entendimiento entre el Gobierno del Chad y las Naciones Unidas relativo al traslado de niños vinculados a fuerzas y grupos armados. El Gobierno también está trasladando a estos niños de las prisiones a centros de tránsito y orientación para garantizar que reciban la atención adecuada. Asimismo, el Gobierno está poniendo en práctica medidas de reagrupación familiar. Alentamos al Gobierno del Chad a que prosiga e intensifique sus esfuerzos en este ámbito.

El Informe también se refiere a la situación de los niños *mouhadjirin* (talibés). Se trata de miles de niños que son utilizados, con fines puramente económicos, por personas sin escrúpulos para mendigar. En el Informe de la Comisión de Expertos se lamenta que el Gobierno no haya proporcionado ninguna información sobre este tema desde 2009. Sin embargo, se trata de una de las peores formas de trabajo infantil, que vulnera totalmente el Convenio.

Los niños son objeto de otra forma de explotación en el Chad. Se enfrentan a la explotación en el trabajo doméstico. Aunque el Gobierno parece haber indicado que el sector del trabajo doméstico está en proceso de reglamentación, no hay nada en la memoria que sugiera que se hayan tomado medidas concretas al respecto. Es evidente que la erradicación de estas prácticas exigirá que se establezcan servicios de inspección del trabajo que dispongan de recursos suficientes para poder desempeñar sus funciones. La formación de los inspectores del trabajo también es esencial para que puedan aplicar las normas vigentes.

La falta de información a disposición de la Comisión de Expertos para llevar a cabo su labor queda patente en el Informe. Es una suerte poder dialogar hoy con el Gobierno del Chad para obtener más información sobre las iniciativas que ha tomado. Sin embargo, este debe convencerse de la importancia del diálogo con la OIT para que pueda realizarse una evaluación adecuada y periódica de la situación. Por último, queremos señalar al Gobierno del Chad que la OIT estará siempre dispuesta a ayudarlo a hacer realidad los derechos y libertades consagrados en los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Chad - Suscribo plenamente la declaración del portavoz de nuestro Grupo de los Trabajadores. Asimismo, me adhiero totalmente a las observaciones de la Comisión de Expertos publicadas en el Informe de 2025 sobre la aplicación del Convenio en mi país.

En el Informe de la Comisión de Expertos, se toma nota con profunda preocupación de que los grupos armados siguen reclutando y utilizando a niños en conflictos armados. La Comisión de Expertos también expresa su preocupación por la persistencia de la práctica de



los niños pastores, según la cual se somete a los niños a una forma de semiesclavitud, y por la falta de información procedente de nuestro Gobierno sobre las medidas adoptadas para poner fin a esta práctica.

La Comisión de Expertos también lamentó tomar nota de que nuestro Gobierno no había presentado ninguna información desde 2009 sobre las medidas adoptadas para proteger a los niños *mouhadjirin* (talibés) del trabajo forzoso u obligatorio.

Asimismo, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de la persistente ausencia de disposiciones legislativas que prohíban y sancionen la utilización de niños para la prostitución, y la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, el trabajo doméstico infantil o incluso la servidumbre por deudas.

La utilización de niños en conflictos armados es sumamente preocupante. Se trata de grupos armados que reclutan ilegalmente a niños para defender su propia causa. Las leyes del Chad no autorizan estas prácticas, pero la dificultad reside en la represión de estos grupos armados. Las Naciones Unidas presta asistencia a mi país en la lucha contra el terrorismo, en particular contra Boko Haram y otros grupos islamistas que operan en nuestra subregión. Sin embargo, el problema persiste a pesar de esta asistencia. Estos niños se enfrentan a un gran dilema si quieren abandonar los grupos armados. Se les amenaza de muerte y los que consiguen escapar son a menudo perseguidos. Es una situación dramática, por lo que pedimos ayuda para poner fin a los actos de terrorismo en mi país y en la subregión. Asimismo, hago un llamamiento a quienes apoyan a estos grupos armados: dejen de hacerlo, porque están contribuyendo a agravar los problemas a los que se enfrentan los niños y los ciudadanos de mi país.

En cuanto a la cuestión relativa a los niños pastores, se trata de otra forma de explotación y esclavitud. Es esencial examinar los factores impulsores. Todo se centra en la pobreza del país. Según el Informe sobre Desarrollo Humano de 2023 de las Naciones Unidas, mi país ocupa el puesto 190 de los 193 que figuran en el Índice de Desarrollo Humano, lo que lo sitúa en un índice de desarrollo humano bajo. El Banco Mundial también ha señalado que en el Chad la pobreza y la vulnerabilidad están muy extendidas, prueba de ello es que, en 2022, un 44,8 por ciento de la población vivía por debajo del umbral nacional de pobreza. La pobreza extrema (2,15 dólares al día por habitante (PPA de 2017)) aumentó en 2,6 puntos porcentuales, entre 2023 y 2024, alcanzando el 36,5 por ciento. Este aumento significa que 688 000 personas más han caído en la pobreza extrema.

Hago un llamamiento a nuestro Gobierno para que redoble sus esfuerzos destinados a responder a los desafíos económicos que empujan a las familias a confiar a sus hijos a quienes tienen medios económicos, que después los explotan, ya sea en el servicio doméstico, el pastoreo, la prostitución o en otras actividades ilícitas.

Además, insto al Gobierno a que se comprometa con los interlocutores tripartitos para fijar salarios mínimos que permitan que las familias se mantengan y reducir la pobreza.

Pensamos que la situación de las personas talibés que tienen como maestros a *marabouts* que los utilizan, cuando llegan a la edad de dejarlos, son objeto de violencia, lo cual los obliga a vivir en la calle.

Aunque reconozco que nuestro Gobierno ha realizado algunos progresos en materia de legislación, como la Orden núm. 001/PR/2014, de 4 de febrero de 2014, por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados, y la Orden núm. 006/PR/2018, de 30 de marzo de 2018, relativa a la lucha contra la trata de personas, pido al Gobierno que ponga el énfasis en la aplicación efectiva de estas leyes. La inspección del



trabajo sigue siendo muy débil en el país: los inspectores del trabajo no están suficientemente formados y carecen de recursos económicos y materiales para llevar a cabo su cometido. Pido al Gobierno que intensifique sus esfuerzos en este ámbito. La inspección desempeña un papel determinante, tanto disuasorio como represivo, en contra de quienes infringen la ley. Hay que imponer sanciones severas a aquellos que vulneran los derechos de los niños.

Para concluir, hago un llamamiento a esta Comisión y otros organismos de las Naciones Unidas para que ayuden a nuestro país a poner fin a los conflictos en curso provocados por los grupos armados y por quienes los adoctrinan, y para que salven a nuestros niños de los factores que los llevan a participar en actividades ilícitas.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil consagrados en el Convenio núm. 182. Apoyamos el sistema de control de la OIT y pedimos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales.

Expresamos nuestra profunda preocupación por las constataciones de la Comisión relativas al Chad sobre el reclutamiento y la utilización continuados de niños menores de 18 años por grupos armados, en particular en la cuenca del lago Chad. Pedimos al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la desmovilización plena e inmediata de los niños y que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todos los autores y se imponga a estos sanciones efectivas y disuasorias.

Asimismo, instamos al Gobierno a que adopte el tan esperado Código de Protección de la Infancia, que debe incluir el mecanismo de denuncia y las salvaguardias de protección de la infancia.

También nos alarma la persistencia de prácticas análogas a la esclavitud, como la explotación de niños como pastores de ganado. Estos niños, algunos de tan solo seis años, siguen sometidos a condiciones de semiesclavitud. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que elimine estas prácticas con carácter urgente, garantice la rendición de cuentas y proporcione información detallada sobre las medidas de aplicación y protección.

Además, lamentamos que siga sin haber disposiciones legislativas que penalicen explícitamente a los clientes de la prostitución infantil, y que prohíban y sancionen la utilización de niños en actividades ilícitas, así como la producción y el tráfico de estupefacientes. Instamos al Gobierno a que adopte prohibiciones legales específicas y garantice su cumplimiento. Esto implica que se apliquen en la práctica sanciones efectivas y disuasorias.

La situación de los niños *talibés* sigue siendo especialmente preocupante. Estos niños son muy vulnerables al trabajo forzoso, en especial a la explotación económica a través de la mendicidad organizada.

Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que inste al Gobierno a que aplique medidas en un plazo determinado para liberar a estos niños de las situaciones de explotación, proporcionarles una rehabilitación y reinserción adecuadas e informar sobre los



progresos realizados. Por otra parte, observamos con preocupación el empleo abusivo de niños en el trabajo doméstico y la ausencia de regulaciones y protección para estos niños.

Animamos al Gobierno a adoptar legislación y medidas prácticas, por ejemplo, creando centros de acogida y mecanismos de supervisión, y a informar sobre las medidas adoptadas. Además, la elevada prevalencia del trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas, combinada con la ausencia de quejas registradas por los inspectores del trabajo, subraya la necesidad de reforzar los servicios de inspección y la capacidad de hacer cumplir la ley, también en el sector informal.

Pedimos una mejor recopilación de datos, estadísticas desglosadas y una mayor transparencia sobre infracciones y sanciones.

Por último, tomamos nota de las preocupaciones relacionadas con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), en particular la divergencia entre la edad mínima para el empleo, 14 años, y la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, 16 años; así como de las incoherencias jurídicas que permiten a los niños comenzar programas de aprendizaje, trabajos ligeros y trabajos peligrosos a una edad demasiado temprana o sin las salvaguardias adecuadas.

Instamos al Gobierno a que armonice la legislación nacional con el Convenio núm. 138 y garantice que los marcos jurídicos faciliten el acceso a la educación y la formación, y protejan a los niños de la explotación.

La Unión Europea y sus Estados miembros han tomado nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno de Chad el 16 de mayo, y animan al Gobierno a intensificar su cooperación con la OIT, posiblemente mediante asistencia técnica, y a colaborar de manera significativa con los interlocutores sociales.

Continuaremos siguiendo de cerca la situación y seguimos dispuestos a apoyar los esfuerzos del Gobierno encaminados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y a defender los derechos y la dignidad de todos los niños del país.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza respalda la declaración de la Unión Europea y desea hacer las observaciones siguientes.

Aunque deplora profundamente que se siga reclutando y utilizando a niños en los conflictos armados del Chad y la región del Sahel, Suiza acoge con satisfacción la información según la cual las fuerzas armadas del Gobierno del Chad han dejado de recurrir a niños. Anima encarecidamente al Gobierno chadiano a proseguir sus esfuerzos por prevenir el reclutamiento de niños en grupos armados y promover la rehabilitación y la inserción social de los antiguos niños soldados. Asimismo, deben reforzarse las medidas para enjuiciar y sancionar a quienes reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados.

Sin embargo, el reclutamiento y la utilización de niños soldados no es la única manifestación de las peores formas de trabajo infantil en el Chad. Si bien el trabajo forzoso, la servidumbre y la esclavitud están explícitamente prohibidos en el Código del Trabajo y la Constitución, persiste la práctica de los niños boyeros, que se asemeja a un sistema de semiesclavitud de niños de entre 6 y 15 años. Además, sigue habiendo muchos casos de niños menores de 18 años utilizados para la prostitución u otras actividades ilegales en todo el país. Suiza condena estas prácticas, contrarias a las disposiciones del Convenio, y lamenta la falta de información proporcionada por las autoridades del Chad sobre las medidas concretas adoptadas para luchar contra estas formas de trabajo infantil.



El Gobierno suizo pide al Gobierno chadiano que tome las medidas necesarias para poner fin a todas las formas ilegales de explotación infantil y castigar a los autores. Esto implica, entre otras cosas, llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos, aplicar sanciones suficientemente disuasorias e introducir nuevas disposiciones en el Código Penal que prohíban explícitamente la utilización de niños para la prostitución y otras actividades ilícitas. Suiza espera que el proyecto de Código de Protección de la Infancia se apruebe y aplique lo antes posible. Por último, dado que las peores formas de trabajo infantil están necesariamente arraigadas en la existencia misma del trabajo infantil, Suiza solicita también al Gobierno del Chad que eleve la edad mínima de admisión al empleo para equipararla a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria (16 años), con el fin de reducir el número de niños que trabajan.

Miembro empleador, México - La primer parte de esta intervención es una invitación a la reflexión de todos los aquí presentes, ya que resulta claro que si algo causa dolor en nuestra sociedad es el maltrato de los menores y por ello no podemos permanecer ajenos a las prácticas que atentan contra su integridad, toda vez que son el pilar del futuro de nuestras sociedades y por tal motivo debemos resaltar que, de acuerdo con el preámbulo del Convenio, «la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere de una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias».

De acuerdo con la información que es visible en la página oficial de la organización Humanium se indica que, en el 2018, se consideró que en el Chad se había hecho un avance moderado en sus esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, ya que el país envió tres inspectores del trabajo a hacer un curso de formación de 45 días al Centro Regional Africano de Administración del Trabajo de la OIT. También se presentó el Proyecto de Apoyo a los Refugiados y Comunidades de Acogida para mejorar el acceso a la sanidad para los refugiados, incluidos los niños que habían estado padeciendo unas formas de trabajo inaceptables.

Se hace un llamado al Gobierno del Chad a efecto de que dé cumplimiento al Convenio y sobre todo el apartado 1 del artículo 6 que indica que «[t]odo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil». Dado que está obligado a llevar a cabo acciones inmediatas para evitar que se generen los supuestos respecto de los tipos de trabajo que menciona el artículo 3 de dicho Convenio, se resalta que, si bien es cierto que han existido avances en el Chad, ello aún no es suficiente para garantizar el desarrollo de la niñez como tema fundamental.

En representación de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, se rechazan los actos tendientes a generar trata de menores, su explotación en actividades sexuales e insalubres, así como en cualquier actividad que pueda poner en riesgo su integridad y lo más valioso que debe ser tutelado que es el derecho a la vida.

No olvidemos que el maltrato infantil no es exclusivo de una zona geográfica y, si bien es cierto que el día de hoy estamos tratando el caso del Chad, de igual manera se hace un llamado a la comunidad internacional presente para evitar que se continúe con estas lamentables prácticas a efecto de erradicar la violencia de los menores.

Se insiste en que el futuro de los menores debe ser garantizado, ya que sin una niñez plena estamos destinados a continuar enfrentando las atrocidades que se han cometido hasta el día de hoy. Además, no debemos de olvidar que el Convenio objeto del incumplimiento es



considerado como fundamental por la OIT ya que es la base fundamental para la protección de los derechos laborales, la justicia social y la lucha contra el trabajo infantil.

Miembro trabajador, Botswana - El Gobierno del Chad ratificó el Convenio en 2000 y, al hacerlo, se comprometió a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Veinticinco años después, la Comisión de Expertos lamenta en su Informe que el Gobierno no haya adoptado el Código de Protección de la Infancia, que prohíbe el reclutamiento y la utilización de menores de 18 años en las fuerzas de seguridad y establece sanciones para los casos de infracción que se constaten.

En diciembre de 2022, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme publicó un informe acerca del reclutamiento de niños en la cuenca del lago Chad para participar en los conflictos armados. En el informe se describen los efectos devastadores de los conflictos armados sobre los niños. Entre estos efectos, se encuentran la exposición a la violencia extrema, la separación de la familia, la falta de educación y los traumas que pueden perdurar incluso después de que dejen de participar en los combates. La realidad es que los niños del Chad no se libran de estas consecuencias.

Las estadísticas que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos hablan por sí solas de la situación en la región de la cuenca del Chad, tal como se menciona en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad de 3 de junio de 2024. Por lo tanto, queda claro que el Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para velar por la eliminación del reclutamiento forzoso de niños por grupos armados y adoptar el Código de Protección de la Infancia, todo ello con carácter de urgencia. Además, el Gobierno ha de garantizar que los responsables aporten pruebas de que han rendido cuentas, como recomienda la Comisión de Expertos. Estas pruebas deben transmitirse a la Comisión de Expertos, tal y como se ha solicitado.

Por último, en abril de 2025, la Oficina del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los niños y los conflictos armados publicó el documento *2018-2025: from the Global Coalition for Reintegration of Child Soldiers to the Nairobi Process and the Financing Innovation Forum*. En dicho documento, el Chad figura entre las partes interesadas internacionales, y se señala que es fundamental establecer disposiciones con miras a la reinserción significativa y duradera de los niños que han estado vinculados a las fuerzas y los grupos armados, para que puedan volver a la vida civil, curar sus heridas y reconstruir sus vidas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que tome nota de todo esto y proporcione los servicios necesarios a estos niños desafortunados para que puedan rehacer sus vidas.

Miembro empleador, Honduras - Si bien es cierto que esta es la primera vez que la Comisión examina este caso, la Comisión de Expertos ha emitido observaciones en los años 2009, 2014 y 2024, resaltando los incumplimientos al Convenio en la República del Chad, indicando los riesgos a la niñez en este Estado, que, a su vez, ponen en riesgo el desarrollo social y económico de esta nación.

Se resalta la importancia de este caso, en vista de que el Convenio es uno de los convenios fundamentales de la OIT, mismo que exige a los Estados adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil. Como representantes del sector empleador, mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de este Convenio, puesto que entendemos que no puede existir desarrollo social en los países si no cuidamos y protegemos a la niñez de las peores formas de trabajo infantil, como son la prostitución, el reclutamiento para el servicio de grupos armados y otras prácticas de servidumbre.



Si bien es cierto que la República del Chad presenta informes sobre avances legislativos, como el Código Penal, así como la creación de una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas, es necesario que, en forma paralela, se implementen mecanismos eficaces para hacer cumplir estas disposiciones, y que se les concedan todas las herramientas presupuestarias y técnicas a las instituciones que se creen para garantizar una labor efectiva, caso contrario, solo serán acciones sin eficacia, y aumentarán los problemas sociales en la República del Chad.

Es importante que se pueda iniciar un proceso de recolectar y documentar información, y, de esa forma, medir los avances en la erradicación del trabajo infantil, y garantizar la protección y reinserción de los menores afectados.

En conclusión, reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno de la República del Chad, pero enfatizamos que aún existen graves desafíos en la implementación práctica del Convenio. Es fundamental que toda reforma legal que se adopte se realice con consulta con los interlocutores sociales, y que se mantenga informada a la OIT sobre los avances. Los empleadores reiteramos nuestro compromiso firme con la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Tomo la palabra para expresar mi preocupación por la difícil situación de los niños en el Chad, que son víctimas de muchas lacras, tal y como se destaca en el Informe de la Comisión de Expertos. Algunas de estas lacras son: el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados, los niños pastores, los niños trabajadores domésticos, la servidumbre por deudas, el reclutamiento de niños con fines de prostitución y las actividades ilícitas como la venta de estupefacientes.

En el Informe de la Comisión de Expertos también se hace referencia al informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad, de 3 de junio de 2024, sobre los niños y los conflictos armados, en el que se indica que se registraron 2 258 delitos graves, y que 1 193 de los afectados eran víctimas de múltiples delitos.

Si bien se reconocen los esfuerzos del Gobierno por erradicar las lacras antes mencionadas, también se señala que es necesario adoptar más medidas. El Gobierno del Chad ha logrado pocos progresos en la eliminación de los problemas cada vez mayores a los que se enfrentan los niños, que los mantienen atrapados en las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno también reconoce su incapacidad para hacer cumplir la ley.

Resulta fundamental destacar el papel de la inspección del trabajo como medio para disuadir y llevar ante la justicia a quienes siguen infringiendo la ley. Tengo entendido que el sistema de inspección del trabajo del país sigue siendo muy deficiente y carece de los recursos necesarios para que los inspectores puedan realizar su labor. Además, el Gobierno debe llevar a cabo actividades de capacitación o cursos de formación para los inspectores del trabajo con objeto de que puedan detectar eficazmente los casos de vulneración de los derechos del niño.

El Gobierno ha promulgado algunos textos legislativos progresistas, pero si estos no se aplican se seguirá explotando a los niños y sometiéndolos al trabajo forzoso y sus peores formas.

Insto al Gobierno del Chad a que adopte con carácter de urgencia las medidas siguientes:

- garantizar que haya suficientes inspectores del trabajo en el país, distribuidos en todas las regiones, para gestionar las infracciones que detecten;
- reforzar las instalaciones y los sistemas de la Inspección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas laborales, protegiendo así los derechos y la seguridad de los niños;



- garantizar la contratación de más inspectores del trabajo y proporcionarles los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones;
- imponer sanciones estrictas a los funcionarios involucrados en la venta o explotación de niños y revisar las políticas que permiten o pasan por alto tales prácticas;
- realizar cursos de formación para las fuerzas del orden, el ejército y los funcionarios públicos sobre los derechos de los niños y la conducta ética;
- aumentar la concienciación de las comunidades, los escolares y los padres sobre los efectos nocivos del trabajo infantil;
- crear órganos de supervisión independientes para examinar la información sobre la explotación de niños y verificar las actividades de los funcionarios gubernamentales y de los militares, y
- colaborar con los líderes locales, las organizaciones no gubernamentales y los grupos comunitarios para concienciar sobre los efectos nocivos del trabajo infantil y la importancia de proteger los derechos de los niños, y promover medios de vida alternativos para las familias cuya supervivencia depende de vender a sus hijos o utilizarlos para que trabajen.

Para concluir, el Gobierno no debe esgrimir la escasez de recursos como excusa. La falta de recursos no lo exime de cumplir las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. El Gobierno debe adoptar medidas para incrementar sus recursos. Es responsabilidad suya.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno la información que ha proporcionado sobre los esfuerzos que está realizando para solucionar los problemas relacionados con el trabajo infantil en el país, y tomamos nota de que desde 2018 existe un marco legislativo y penal sólido.

Si bien acogemos con agrado estos datos, que indican que el Gobierno reconoce que el problema persiste, los esfuerzos para eliminar esas prácticas y exigir responsabilidades a los culpables ante la ley siguen siendo insuficientes.

Además, nos preocupa profundamente la información según la cual los funcionarios se resisten a investigar o enjuiciar a los responsables, y que participan directamente en la explotación de niños como pastores de ganado. Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para que todas las personas responsables de que se recurra a las peores formas de trabajo infantil rindan cuentas, incluidos los funcionarios cómplices.

Asimismo, instamos al Gobierno a que colme las lagunas existentes, tanto en la legislación como en la práctica, concretamente a que:

- garantice que en la ley se tipifique como delito la utilización de menores de 18 años para la prostitución, teniendo en cuenta que los artículos 16 y 22 de la Orden relativa a la lucha contra la trata de personas no contienen ninguna disposición al respecto;
- garantice que las leyes prohíban expresamente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes;
- haga cumplir las leyes en vigor de modo que se lleven a cabo investigaciones y se inicien enjuiciamientos de los autores, y se impongan penas efectivas y disuasorias, en particular en lo que respecta a funcionarios públicos y miembros de grupos armados no estatales, y



- mejore la recopilación y publicación de información relacionada con las medidas de ejecución civil y penal, incluida información sobre el número y tipo de inspecciones realizadas, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas.

Miembro empleador, Chad - Los empleadores son actores importantes en todo el país dadas sus actividades industriales, comerciales, agrícolas y ganaderas, por lo tanto, están mejor situados para entender lo que está pasando. He escuchado con atención las intervenciones de unos y otros. Sin embargo, me han parecido un poco duras con el Chad, ya que sé que este país favorece el tripartismo. Empleadores, trabajadores y Gobierno estamos en una especie de asociación para trabajar juntos en la mejora del entorno de trabajo y, en particular, en la lucha contra el trabajo infantil, que es el tema del debate de hoy.

El Chad está a la escucha. El Chad dispone de todos los textos, pero quizá al ponerlos en práctica, en términos de aplicación, las autoridades locales tienen dificultades para regular objetivamente todos los mecanismos que permiten detectar las prácticas de trabajo infantil o la utilización de niños en otros delitos graves. Por eso tomo la palabra para arrojar un poco de luz sobre el tema y decir que el Chad es un país que tiene una gran responsabilidad debido a las guerras que tienen lugar alrededor de nuestro país, en particular en el Sudán, y a causa de los inmigrantes. Es una labor importante y tenemos que reconocer que el Chad ha evitado desde hace mucho tiempo el trabajo infantil en el ejército. Es posible que haya focos de resistencia, que hayan escapado al control. Pero tenemos que reconocer que el Chad está haciendo un buen trabajo.

Quería indicar que los empleadores contribuyen activamente a la lucha contra el trabajo infantil adoptando políticas de prevención, animando a los niños a volver a la escuela y apoyando iniciativas de desarrollo económico en nuestro país. Hemos ayudado a establecer sistemas de vigilancia y control para detectar y prevenir el trabajo infantil en las empresas y sus cadenas de suministro.

Los empleadores apoyan el programa de educación y reinserción social de los niños financiando becas escolares y proyectos educativos como parte de su responsabilidad para con la sociedad, sobre todo en las industrias agroalimentarias y de procesado. Los empleadores han mejorado las condiciones de vida de las familias de los trabajadores intentando respaldar a estas, especialmente en el caso de los gigantes industriales, para que los hijos de los trabajadores tengan una vida mejor y no se les fuerce a trabajar, fomentando así el desarrollo local y creando empleos decentes para los niños.

Los empleadores están concienciando a las empresas de la necesidad de hacer todo lo posible para evitar el reclutamiento y la contratación de niños, y en cualquier caso el Chad no tiene el tipo de industria textil en la que se suele utilizar a niños. No creo que los empleadores conozcan ningún caso de utilización de niños en las empresas. Del mismo modo, en aras de la asociación o el tripartismo y de una fuerte colaboración, participamos en iniciativas multisectoriales destinadas a combatir el trabajo infantil, en particular prohibiéndolo, incluso de manera informal, en las empresas con las que estamos en contacto. Si estas empresas utilizan a niños, cesamos toda actividad comercial con ellas.



Me gustaría terminar diciendo que el Chad está muy abierto al diálogo. Debatimos mucho entre trabajadores y empleadores, y puedo señalar tres actividades que realmente nos están ayudando a pasar de la informalidad a la formalidad. Es en el sector informal donde se encuentran el caldo de cultivo del trabajo infantil. Estamos trabajando juntos para que, a través de la economía solidaria, y de un apoyo extraordinario y la supervisión del mundo rural, entre el 70 y el 80 por ciento de las actividades informales puedan pasar con bastante rapidez al sector formal, gracias a las facilidades que dan el Gobierno y las empresas industriales multinacionales.

¿Por qué digo esto? Porque hay que decir dónde está el caldo de cultivo del trabajo infantil. Y estas son siempre cosas difíciles de controlar para el Estado. Del mismo modo, estamos desplegando un esfuerzo notable junto al Gobierno para garantizar que, en el interior del país, en las zonas rurales, especialmente los hijos de los agricultores, pastores y nómadas puedan ir a la escuela y no trabajen. Para ello, hemos creado y reforzado junto con el Estado la escuela nómada. Asimismo, hemos intentado obtener el apoyo del UNICEF y otros donantes, en concreto el Banco Mundial, para que esta situación mejore. Es cierto, he escuchado a los distintos oradores y han sido un poco duros con el Chad. Han olvidado que el Chad soporta una pesada carga —y no se trata de una consideración política— en lo relativo a los inmigrantes sudaneses, que son varios millones. Si hoy todo va bien es gracias a la implicación del Chad. En cuanto al trabajo infantil, el Chad hace todo lo que puede para evitarlo. Sin embargo, como empleador, puedo decir que esta cuestión en realidad no nos afecta mucho porque todas nuestras empresas han refrendado los textos que luchan contra el trabajo infantil.

Espero que todos apoyen al Chad y lo animen a proseguir esta importante misión. El Chad tiene mucho que hacer por África Central. Así, me gustaría que nuestra Comisión alentara al Chad. Espero que nuestra Comisión retenga el mensaje de que nuestra Organización puede apoyar más al Chad —ya lo está apoyando, ya que gracias a la OIT hemos conseguido mucho—, que debe respaldarlo para que pueda hacer frente al reto que representa erradicar el trabajo infantil y que debe amparar todas las situaciones que permitan crear los datos básicos susceptibles de ofrecer al Gobierno los medios para aplicar políticas públicas coherentes.

Miembro trabajadora, Bélgica - Los trabajadores de Francia secundan mi intervención. Me gustaría volver sobre el tema del marco jurídico aplicado por el Chad para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio.

Cabe señalar que el Chad también ha ratificado varios instrumentos internacionales relativos a los derechos de los niños, entre ellos:

- la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados;
- el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, y
- la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño.

En la información escrita proporcionada por el Gobierno a la Comisión se hace referencia a la aprobación de varios textos legislativos con el fin de cumplir sus obligaciones internacionales. Ya se han mencionado las siguientes:

- la Orden núm. 001/PR/2024 por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados;



- la Orden núm. 006/PR/2018 relativa a la lucha contra la trata de personas, que comprende disposiciones en las que se tipifican como delito el trabajo forzoso y el reclutamiento de niños con fines de prostitución o actividades ilícitas, y
- la Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, en la que se sanciona la mendicidad.

Estos textos demuestran la determinación del Gobierno de avanzar en la resolución de los problemas. Sin embargo, en el Informe de la Comisión de Expertos se ponen de manifiesto graves deficiencias tanto en el marco legislativo en vigor como en su aplicación efectiva. En efecto, como ya se ha señalado, el marco legislativo sigue siendo incompleto y no permite eliminar en la práctica las peores formas de trabajo infantil.

Además, las medidas adoptadas para combatir las peores formas de trabajo infantil forman parte de una legislación general y diversificada. Así, no se garantiza la suficiente visibilidad y transparencia en relación con las medidas que se adoptan. Tampoco está claro que las soluciones propuestas por el Gobierno garanticen siempre específicamente la protección de los niños. Por ejemplo, es dudoso que prohibir la mendicidad sea realmente una solución eficaz para proteger a los niños talibés de la explotación.

Sobre la base de estas constataciones, nos parece crucial que se adopte finalmente el proyecto de código de protección de la infancia. En efecto, habida cuenta de los numerosos abusos que se perpetran contra los niños en el Chad, es deseable que un texto exhaustivo y claro defina las vulneraciones de los derechos de los niños.

El Código debe abarcar no solo el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados, sino también todas las diferentes formas de trabajo forzoso, como la práctica de los niños pastores, la de los niños talibés obligados a mendigar, la lacra de la prostitución infantil y los abusos en el trabajo doméstico. Además de definir las infracciones, el Código debe prever sanciones disuasorias y garantizar procedimientos de denuncia transparentes, eficaces y accesibles.

En segundo lugar, además de mejorar el corpus legislativo, es esencial que el Chad adopte medidas concretas para llevar a la práctica esta legislación sobre el terreno, de modo que los autores de violaciones de los derechos de los niños respondan de sus actos. Sin embargo, la información escrita proporcionada por el Gobierno no ofrece ningún dato concreto sobre las investigaciones en curso, el número de procedimientos iniciados o las condenas de los infractores. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de reforzar la capacidad de investigación y enjuiciamiento, y garantizar que los autores, ya sean funcionarios del Estado o no, rindan cuentas y sean sancionados en la práctica. Asimismo, es urgente mejorar la coordinación entre el Poder Judicial, los organismos de seguridad y los órganos de protección de la infancia para garantizar que se apliquen las leyes de forma eficaz y coherente.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - En el Chad, miles de niños se ven privados de su derecho fundamental a la educación. En lugar de estar en aulas, se encuentran en campos, mercados, calles o casas, obligados a trabajar, a veces en condiciones de esclavitud, y reclutados en las fuerzas armadas, en la prostitución o en la servidumbre.

En el Informe de la Comisión de Expertos se hace referencia al papel de la educación en la reinserción de los niños trabajadores, en particular los niños pastores y talibés. El miembro empleador del Chad también ha mencionado el papel de la educación como medida para erradicar el trabajo infantil.

Un sistema educativo público gratuito, inclusivo y de alta calidad se convertiría en una alternativa al trabajo infantil genuina, creíble y atractiva para todas las familias. Esto requiere



una inversión considerable en infraestructuras escolares, pero sobre todo en la formación, el apoyo y la financiación de los y las docentes. Un docente bien formado, al que se respalda y que recibe una remuneración digna puede transformar la vida de un niño, una familia o una comunidad. Un docente puede acoger a un niño trabajador, desarrollar un enfoque pedagógico adecuado, despertar la curiosidad del niño para que desarrolle sus capacidades y abrir ante él un futuro diferente.

La lucha contra el trabajo infantil no consiste solo en prohibir una práctica o cambiar una norma social; implica dar a los niños las herramientas que necesitan para soñar, aprender y desarrollarse; significa proporcionar a las familias, en las ciudades, pero sobre todo en las zonas rurales, una enseñanza pública gratuita de calidad con contenidos educativos pertinentes, impartida por docentes competentes y respaldados. En el Chad, como en todas partes, la escuela debe ser un derecho, no un lujo.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Estamos ante una situación extremadamente preocupante y grave. Basta ver que, cuando un Estado no se preocupa por la buena gobernanza y por una mejor distribución del bien público, surgen situaciones como la de la servidumbre por deudas, que proviene del hecho de que se inventan deudas ilegales en relación con los gastos de transporte, alimentación, alojamiento y herramientas de trabajo. Estas deudas se cobran de forma injusta y arbitraria, y el dinero se deduce del salario del trabajador, que queda endeudado de por vida.

Dado el bajo rendimiento de los trabajadores en esta situación, su salario nunca es suficiente para cubrir los gastos de su familia. Esta situación es una de las características del trabajo forzoso y la esclavitud, que conduce a la extrema pobreza de la familia y, en consecuencia, a una elevada tasa de desempleo entre los adultos.

En este tipo de situación, los padres obligan a sus hijos menores a trabajar en el servicio doméstico porque no existe una política eficaz que proteja a las familias pobres. Todas estas circunstancias llevan a los padres a permitir que sus hijos trabajen de esta forma para complementar los ingresos familiares.

La elevada tasa de desempleo en un país que no se implica seriamente a nivel político en la lucha contra la pobreza extrema contribuye a un alto nivel de incumplimiento del Convenio. Por lo tanto, el Gobierno debe adoptar medidas inmediatas y concretas para eliminar este fenómeno, y garantizar la educación básica gratuita para los niños, con el fin de liberar a los que están implicados en estas formas de trabajo y ayudarlos a reinserirse en la sociedad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de sus familias. De este modo, se podrá garantizar el progreso social y luchar eficazmente contra la pobreza promoviendo la educación universal.

El hecho de promover y aplicar estas políticas, cuyo objetivo es mejorar la protección social de las familias y garantizar la educación gratuita a los niños vulnerables, contribuirá a construir una sociedad orientada hacia el progreso y el desarrollo sostenible.

Representante gubernamental - Deseo dar las gracias a todos los oradores que han hecho de la cuestión de la infancia una de sus principales preocupaciones. El problema de la infancia no afecta solo al Chad, sino a todos los países del mundo. Dondequiera que haya niños, su situación debe examinarse y seguirse de cerca. He constatado que el Chad está siendo tratado con severidad, pero también he observado que en todas las intervenciones ha habido muchas más aportaciones. Y les doy las gracias porque el Chad es un país cuya situación preocupa a todos. Como saben, el Chad tiene 1 284 000 km². Hay niños. El Chad ha



atravesado situaciones que todos conocemos. A pesar de todos estos retos, el país se preocupa por la situación de los niños.

Como ustedes han observado y subrayado, el Chad ha realizado esfuerzos considerables para luchar contra las peores formas de trabajo infantil y garantizar la protección de los adolescentes, de conformidad con el Convenio. El país ha puesto en marcha un marco legislativo sólido y acciones concretas para abordar estas diversas formas de explotación. Si han leído la memoria que se presentó, en ella destacamos los distintos esfuerzos que el Gobierno ha realizado en este sentido. Se destacan varios casos. Pero si nos referimos a cada caso, en cuanto a la lucha contra el reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados, el Chad nunca ha reclutado a niños. Han hablado ustedes mucho más de grupos armados, pero el Chad no tiene ningún grupo armado. Como saben, en la región del gran lago Chad, que reúne a varios países, hay terroristas, que pusieron al Chad en una situación difícil, pero que ya han sido controlados. Gracias a la comunidad internacional, hemos podido liberar a bastantes niños y reunirlos con sus familias. Es un esfuerzo que hay que aplaudir.

El Chad ha tomado medidas decisivas para impedir el reclutamiento de niños en las fuerzas armadas. Como es bien sabido, la edad mínima se ha fijado en 18 años, y los procedimientos de reclutamiento son estrictos. Se imparte formación en materia de protección de la infancia incluso al personal militar, y se aplican sanciones severas en caso de incumplimiento. Gracias a estos esfuerzos, el Chad fue retirado en 2014 de la lista del Secretario General de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños.

En la Orden núm. 006/PR/2018 se tipifican como delito específicamente el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados, la esclavitud, la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso. El Gobierno ha reforzado sus herramientas jurídicas dirigidas a investigar y sancionar los delitos de explotación. En el artículo 15 de la Orden núm. 006/PR/2018 se prevén penas de prisión y multas para el trabajo forzoso y la esclavitud. Se ha creado una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para prevenir y combatir la trata, proteger a las víctimas y promover la cooperación. Se han dictado condenas contra tratantes de personas, en particular en relación con el trabajo forzoso en minas de oro y la protección frente a la prostitución y las actividades ilícitas. Los artículos 16 y 12 de la Orden núm. 006/PR/2018 completan las disposiciones del Código Penal para luchar contra la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños con fines de prostitución. En el artículo 23 de dicha Orden se prevén sanciones severas por la utilización de niños para actividades ilícitas —niños especialmente expuestos a riesgos, niños *mouhadjirin* o talibés, a los que nos referimos aquí—. La mendicidad está penada por el Código Penal, la Ley núm. 001/PR/2017 y la Orden núm. 006/PR/2018. Estos textos condenan el abuso, la tortura y la explotación de estos niños.

En cuanto a los niños trabajadores domésticos, en 2024 se elaboró un proyecto de procedimiento de gestión de la fuerza de trabajo para definir y gestionar los problemas laborales, prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y promover la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, aún no se ha adoptado una normativa específica sobre el trabajo doméstico. Asimismo, debo señalar que actualmente estamos en la fase de revisión del Código del Trabajo y del Convenio Colectivo General, y que en esta etapa vamos a estudiar las disposiciones que se introducirán en el nuevo Código del Trabajo.

En lo referente a los niños que trabajan en la economía informal, dos inspectores han recibido formación para reforzar su apoyo en este ámbito. En cuanto a los inspectores, deben ustedes saber que, a pesar de la gran superficie del país, actualmente solo contamos con 11 inspectores, que pronto se jubilarán. Así pues, si algunos de ustedes han pedido que se



imparta formación a los inspectores del trabajo, no podemos sino darles las gracias y alentar esta iniciativa, e instamos encarecidamente a nuestros asociados a que tomen medidas en este sentido. Actualmente, se están haciendo esfuerzos y hay 22 inspectores que se están formando en la Escuela Nacional de Administración. Pronto terminarán su formación, se incorporarán a la Administración y podrán ayudarnos a progresar en este ámbito. Pero eso no basta. Hay que aumentar esa plantilla, hacerle un seguimiento y formarla en los distintos ámbitos para poder gestionar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Respecto de los niños que trabajan y viven en la calle, en el marco de una iniciativa dirigida por el Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia en septiembre de 2004, se han tomado medidas para mejorar la situación de estos niños mediante la reinserción familiar, el asesoramiento y el seguimiento a largo plazo. Estas iniciativas se llevan a cabo a diario. Las autoridades salen incluso a la calle por la noche para recoger a estos niños. Hoy, algunos de ellos se han reinsertado en sus familias e incluso están matriculados en escuelas. Deberíamos agradecer y alentar este esfuerzo del Gobierno.

En cuanto a los niños huérfanos a causa del VIH y el sida, en la Ley núm. 019, de 2007, se garantiza a estos niños el derecho a la no discriminación, la protección y la igualdad ante la ley, asegurando su derecho a la escolarización, la información, el asesoramiento y la atención. Se trata de esfuerzos que el Gobierno está realizando.

Con respecto a la prevención mediante el acceso a la educación básica gratuita, el Gobierno del Chad se compromete a mejorar el acceso a la educación para prevenir el trabajo infantil. Se prevén medidas como la formación continua de los docentes, la modernización de los planes de estudio, el suministro de material didáctico moderno, la construcción y la restauración de infraestructuras escolares, programas de apoyo a los alumnos con dificultades y un mecanismo de control de la calidad. Aún no se dispone de datos estadísticos sobre estas iniciativas, pero los transmitiremos. Esto en respuesta al delegado de Sudáfrica, que deploraba la situación, pero en el ámbito de la educación el Gobierno no ha perdido de vista la coyuntura. Está desplegando esfuerzos, y estos se extienden al plano de la cooperación internacional y la reducción de la pobreza. De hecho, la pobreza es la raíz del problema. El Gobierno tiene previsto intensificar la ayuda a los niños vulnerables garantizándoles el acceso a los servicios esenciales: sanidad, alimentación, agua y educación, y protegiéndolos frente a la violencia y la explotación, en el marco de la cooperación internacional y las medidas de reducción de la pobreza.

En resumen, el Gobierno ha tomado medidas, pero observo que no son suficientes. Lo único que podemos pedir es que la comunidad internacional apoye los esfuerzos del Chad. Debido a la guerra en el Sudán, hemos acogido a más de 2 400 000 refugiados, entre los cuales, como saben, hay niños. ¿Quién tiene que ocuparse de ellos? Están en el Chad. El país tiene que ocuparse de ellos. Los recursos del Chad, aunque limitados, se destinan a salvaguardar la vida de estos niños. Damos las gracias a la comunidad internacional, que tampoco ha abandonado al Chad. Sin embargo, debemos ir más allá para garantizar que estos niños tengan las mejores condiciones posibles para progresar en la vida. Todos sabemos lo importantes que son los niños. Donde hay niños, los adultos deben tener los ojos bien abiertos para apoyarlos, y el Chad está haciendo lo que puede y va a seguir haciéndolo. El Chad ha realizado importantes avances en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, en particular en cuanto al reclutamiento de niños soldados y la represión de la trata de personas. El país sigue reforzando su marco legislativo y sus acciones para proteger a los niños vulnerables y mejorar su acceso a la educación. No obstante, sigue habiendo retos, como la adopción de normativas específicas y la recopilación de datos estadísticos para evaluar plenamente el impacto de las medidas aplicadas.



Solicito permiso para que intervenga nuestro Embajador.

Otro representante gubernamental - Cuando escuchaba a los diferentes oradores, pensaba que estaban describiendo un país distinto al mío, en lo relativo a la situación de los niños. Sinceramente, solo me gustaría poner dos ejemplos.

Cuando estalló la guerra en el Sudán, el Jefe de Estado decidió dejar las fronteras completamente abiertas, sin controles. He tenido la oportunidad de ir tres veces a esas zonas fronterizas, y la gente entra sin ningún control. Le pregunté al respecto: «¿Durante cuánto tiempo esto va a seguir así?». Me dijo: «Si nosotros estuviéramos en esta situación, nos habría gustado que nos acogieran de esta manera».

Solo dos países africanos tienen un proyecto de ley relativo a la protección de los refugiados y los derechos de estos. Dos países: el Chad y Uganda. No hay ningún otro país africano que tenga este tipo de ley, en la que se definan los derechos de los refugiados y qué es un refugiado. Los refugiados sudaneses que se encuentran actualmente en el Chad tienen prácticamente los mismos derechos que los chadianos. Menciono esto para mostrarles los esfuerzos que se están haciendo, no solo en favor de los refugiados, sino en general. En la actualidad, se han asignado tierras a estos refugiados porque sabemos que la comunidad internacional dejará de financiar los campos de refugiados al cabo de dos años. Tenemos campos de refugiados que datan de hace quince años, los centroafricanos.

Tenemos campos de refugiados de sudaneses que se abrieron hace más de diez años, y seguimos apoyándolos con este esfuerzo. Lo que quiero decirles es que el Gobierno ha tomado algunas decisiones bastante duras. Nadie va a venir aquí a decirles que la situación es perfecta, nadie les dirá eso, pero las cosas están cambiando. La política gubernamental se ha configurado de tal manera que se han tomado decisiones legislativas importantes, como ustedes mismos han señalado, pero cuando se aprueba una ley hay que aplicarla. El Chad lleva sesenta años en guerra, desde 1963. Puedo decirles que algunos niños solo han conocido la guerra, y bien saben ustedes la cantidad de huérfanos que hay en el Chad.

En mi país, al haber tantos huérfanos, estos niños se convierten en cabezas de familia a una edad muy temprana porque el padre ha muerto en la guerra o la madre ha sido asesinada. Se está haciendo mucho por la situación de los niños, con respecto a la sanidad y la educación. Este proceso lleva tiempo, y reconozco que tienen ustedes un papel importante que desempeñar. Creo que el país les ha pedido apoyo en repetidas ocasiones para recibir ayuda con vistas a aplicar estas medidas. Pasen ustedes a la acción. Eso es lo que les digo, que actúen, que nos apoyen para mejorar la situación no solo de los niños, sino también de las jóvenes de nuestras comunidades.

El Gobierno lucha por mejorar la salud de la población; lucha por mejorar la educación. Necesitamos más escuelas. Necesitamos más centros de salud. Voy a contarles solo una pequeña anécdota para mostrarles la tragedia que se vive en el Sudán. Una mujer venía con sus cuatro hijos, dos niñas que llevaba de la mano, su hijo de 2 meses en el pecho y su hijo de 2 años a la espalda. Cuando cruzó, fui la primera persona con la que se encontró y vi que tenía el velo manchado de sangre. Levanté el velo y vi que el niño que llevaba delante había recibido un disparo en la cabeza. El otro niño había recibido un disparo en la nuca. Ambos niños estaban muertos y esta mujer había caminado durante 10 horas para llegar a la frontera con el Chad. Todo esto para decirles que hay cosas sencillas. Hoy hablamos de apoyar a los refugiados, pero para mí resolver el problema de la guerra en el Sudán significa traer la paz, y nadie está yendo en esa dirección hasta la fecha. Lo que quiero decir es que hay una fuerte voluntad política por parte del Gobierno de mejorar las condiciones, no solo de los niños, sino de la población en general.



Hay muchas cosas que nos quedan por hacer: aumentar el número de escuelas, diversificar esas escuelas, aumentar el número de centros de salud, etc. La anécdota que quería contarles es la siguiente: estábamos asistiendo a la inauguración de un centro de salud y una escuela en Adré con el Alto Comisionado para los Refugiados; el alcalde de la ciudad de Adré me miró y me dijo: «Doctor (soy médico de formación, por eso me chocan ciertas cosas), está usted abriendo un centro de salud y una escuela para los refugiados, pero ¿dónde están los nuestros?» Y ni siquiera me estoy refiriendo a la situación de guerra que vivimos. El Chad es un remanso de paz rodeado de países en conflicto: el Sudán por un lado, Libia al norte, la República Centroafricana por otro, y el problema que persiste entre el Níger y Nigeria. ¿Y qué ha hecho el Chad? Lo primero que ha hecho el Chad es luchar contra el yihadismo. Hemos hablado del lago. ¿Quién está ayudando al Chad a luchar contra Boko Haram? Nadie, eso se lo aseguro, nadie. El Chad está solo para luchar contra los yihadistas y ha intervenido en seis o siete países africanos para combatir el yihadismo. Todo esto para que se hagan una idea de la situación en mi país y de las dificultades a las que nos enfrentamos para mejorar la situación.

Seré muy breve. Lo que quiero transmitir es que se están haciendo esfuerzos y que precisamos del apoyo de la comunidad internacional. Necesitamos ayuda, su ayuda, para que las cosas puedan consolidarse y mejorar.

Miembros trabajadores - Queremos expresar nuestro agradecimiento al Gobierno por la información escrita y oral que nos ha proporcionado.

Aunque es positivo que las fuerzas armadas del Chad hayan sido retiradas de la lista de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños, debemos señalar con profunda preocupación que los grupos armados siguen reclutando y utilizando a niños en los conflictos armados.

La persistencia de la práctica de los niños pastores, según la cual que se somete a los niños a una forma de esclavitud, también es motivo de preocupación. No podemos dejar de lamentar que, desde 2009, el Gobierno no ha transmitido información alguna sobre las medidas adoptadas para proteger a los niños *mouhadjirin* y talibés del trabajo forzoso u obligatorio. La información proporcionada aquí por el Gobierno deberá remitirse a la Comisión de Expertos para que la examine en profundidad.

A primera vista, la referencia a disposiciones que condenan la mendicidad no nos parece satisfactoria en la medida en que el problema no es la mendicidad en sí, sino quienes la usan para explotar ilegalmente a niños. Asimismo, deploramos la persistente ausencia de disposiciones legislativas en las que se prohíban y repriman la utilización de niños en la prostitución y el proxenetismo o la oferta de niños con fines ilícitos.

Todas estas constataciones nos llevan a formular una serie de recomendaciones al Gobierno del Chad, el cual estamos convencidos de que hará todo lo posible por ponerlas en práctica. Contamos con el compromiso del Gobierno del Chad a este respecto.

El Gobierno nos ha comunicado la reciente adopción de una hoja de ruta en el marco de la Alianza 8.7. Se trata de un avance alentador que acogemos con agrado. Esperamos que la aplicación de los comentarios de la Comisión de Expertos y las conclusiones de nuestra Comisión formen parte integrante de dicha hoja de ruta.

Pedimos al Gobierno que garantice que se elimine en la práctica el reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por parte de grupos armados y que proceda de inmediato a la desmovilización completa de todos los menores. Para ello, le pedimos que siga adoptando medidas para asegurar que se aparte a los niños soldados de los grupos armados y que



reciban la asistencia directa necesaria para su rehabilitación e inserción social, incluida la readmisión en el sistema escolar o la formación profesional.

Animamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos y siga colaborando con las Naciones Unidas y el UNICEF para impedir el reclutamiento de niños en grupos armados. Asimismo, garantizará que se llevan a cabo investigaciones exhaustivas y que se enjuicie a quienes practican el reclutamiento forzoso de menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados, de modo que en la práctica se impongan sin restricciones sanciones suficientemente efectivas y disuasorias.

Asimismo, es esencial que el Gobierno adopte el Código de Protección de la Infancia lo antes posible y transmita un ejemplar del mismo, una vez adoptado. El Gobierno deberá garantizar lo antes posible que se protege a los menores de 18 años de la práctica de los niños pastores, y que se investiga y enjuicia a los responsables. Deben imponerse sanciones efectivas y disuasorias a quienes sean declarados culpables de esta práctica, de acuerdo con la prohibición del trabajo forzoso establecida en el artículo 5 del Código del Trabajo.

Además, el Gobierno velará por que la ley contenga disposiciones en las que se penalice expresamente al cliente que utilice los servicios de un menor de 18 años en el marco de la prostitución. Pedimos también al Gobierno que garantice que la legislación contenga disposiciones que prohíban y sancionen el proxenetismo o la utilización u oferta de un menor de 18 años para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes.

El Gobierno velará por que las autoridades competentes dispongan de los recursos necesarios para llevar a la práctica estas disposiciones legales. Se encargará de evitar el reclutamiento de niños *mouhadjirin* menores de 18 años, víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, como la mendicidad, y de liberarlos de esta práctica. El Gobierno les proporcionará la asistencia directa necesaria y adecuada para su rehabilitación e inserción social.

Por último, velará por que se adopte una normativa sobre el trabajo doméstico que proteja a los niños que realizan este trabajo de las peores formas de trabajo infantil, y por retirarlos de este tipo de trabajo y proporcionarles la asistencia directa necesaria y adecuada para su rehabilitación e inserción social, en particular mediante la creación de un centro de acogida dotado de los recursos necesarios. El Gobierno señala que los inspectores han recibido formación sobre la cuestión de la explotación económica de los niños. Lo alentamos a proseguir estas iniciativas de formación y reforzar la capacidad de estos servicios de inspección para que puedan garantizar la aplicación efectiva de las normas. Es esencial que el Gobierno tome medidas para garantizar el acceso gratuito a la educación básica, lo que contribuirá a impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo. Acogemos con satisfacción las iniciativas adoptadas por el Gobierno para mejorar la situación de los niños que trabajan y viven en la calle. Lo animamos a que continúe sus esfuerzos en este ámbito y a que los refuerce para garantizar a estos jóvenes su derecho a la educación. Esperamos que el Gobierno entable un diálogo permanente y regular con la OIT y le proporcione información completa sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas. Además, esperamos que lo haga en colaboración con los interlocutores sociales.

Invitamos al Gobierno a solicitar asistencia técnica a la Oficina para aplicar las recomendaciones que va a formular nuestra Comisión y a presentar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, una memoria sobre las medidas adoptadas para aplicar dichas recomendaciones.



Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluidos los representantes gubernamentales.

Solo podemos confiar en que los representantes gubernamentales tengan en cuenta todos los comentarios formulados durante esta discusión, que tienen la intención de ayudar, de manera constructiva, al Gobierno a abordar el verdadero flagelo del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en el Chad.

Reconocemos que el Gobierno está adoptando medidas para abordar las graves preocupaciones sobre la situación de los niños en el país, mediante diferentes programas, en materia de acompañamiento, fortalecimiento y capacitación de la inspección del trabajo, la inclusión en la Alianza 8.7, la construcción de una hoja de ruta y el fortalecimiento del sistema educativo. Sin embargo, reiteramos que, en consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos, es necesario hacer mucho más.

Tomamos nota de los informes mencionados, incluidos los de las Naciones Unidas, sobre las continuas y graves violaciones a los derechos de los niños, y, en consecuencia, los miembros empleadores insistimos en la importancia del Convenio, como Convenio fundamental, cuya ratificación universal refleja un consenso universal y un firme compromiso tripartito para eliminar las peores formas del trabajo infantil.

Si bien reconocemos la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno, incluyendo la problemática actual de los niños refugiados, compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, en relación con la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños por parte de grupos armados, la explotación de niños boyeros o pastores, la utilización de niños en actividades ilícitas y el trabajo doméstico.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión que hemos tenido durante el día de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno del Chad lo siguiente.

En primer lugar, continuar adoptando medidas, utilizando todos los medios disponibles, para garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños, y poner fin, en la práctica, a su reclutamiento forzoso; asegurar la investigación exhaustiva, el procesamiento y la penalización de todos los autores de reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; así como garantizar la rehabilitación e inserción social de los niños que son víctimas de reclutamiento forzoso.

En segundo lugar, redoblar sus esfuerzos para luchar contra la práctica de los niños pastores o boyeros, que resulta ser una semiesclavitud.

En tercer lugar, intensificar sus esfuerzos tripartitos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo, y facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica y a medidas de protección.

Por último, los miembros empleadores instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, para poner en práctica las mencionadas recomendaciones y las futuras obligaciones en materia de presentación de memorias, y a mantener el diálogo social tripartito para continuar trabajando para mejorar la vida de los niños y las niñas.



Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con profunda preocupación la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Asimismo, expresó su inquietud por la perpetuación de la práctica de la explotación infantil, en particular en el pastoreo y la mendicidad forzosa.

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

- garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños sometidos a reclutamiento forzoso o utilizados en grupos armados;
- asegurar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias en la ley y en la práctica;
- prever la rehabilitación y la inserción social de los niños de la calle y de los niños a los que se obliga a unirse a grupos armados;
- redoblar sus esfuerzos para combatir la práctica de los niños pastores y garantizar la protección de los niños contra esta práctica con carácter de urgencia, incluso a través del castigo efectivo a los responsables;
- aprobar de manera inmediata el Código de Protección de la Infancia y proporcionar un ejemplar de este, una vez que haya sido adoptado;
- modificar el Código Penal para introducir disposiciones normativas que penalicen al «cliente» que solicite servicios de un niño menor de 18 años o lo utilice para la prostitución;
- prohibir y sancionar la utilización y el reclutamiento de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas, y proporcionar los recursos necesarios a las autoridades competentes;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo y las inversiones en este para facilitar el acceso a una educación básica gratuita de calidad y a medidas de protección para todos los niños, especialmente las niñas y los niños de la calle, así como la seguridad y protección de los niños en las zonas afectadas por la guerra, y tomar medidas para aumentar las tasas de matriculación y asistencia escolar en las enseñanzas primaria y secundaria y disminuir las tasas de abandono escolar;
- adoptar medidas para proteger a los niños mouhadjirin de las peores formas de trabajo infantil y proseguir los esfuerzos para garantizar que el programa del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia logre proteger a los niños de la calle;
- adoptar normativas para proteger a los niños del trabajo en servicios domésticos y medidas para librarlos de tales situaciones; y proporcionar las medidas necesarias y adecuadas para contribuir directamente a su rehabilitación e inserción social.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para dar plena aplicación a las medidas mencionadas.



Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno del Chad, que desea formular unas observaciones, Señor Ministro de la Función Pública y del Diálogo Social.

Representante gubernamental - Quiero expresar mi más sincero agradecimiento y felicitar a todos los distinguidos representantes que han intervenido para formular observaciones acerca del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Como se ha señalado, deseo recordar en primer lugar que tomamos buena nota de las recomendaciones que se han emitido.

En cuanto a la cuestión relativa a los grupos armados, quisiera volver sobre algo que ya se ha señalado. Actualmente, en el Chad no hay grupos armados. Las referencias a grupos armados se han hecho en relación con los grupos terroristas. Boko Haram y los grupos terroristas en general, que operan en la zona del Sahel, son grupos que nadie consigue controlar. Es cierto que puede que se reclute a algunos chadianos, pero estos son reclutados directamente por los grupos armados. No son grupos que gestione el Chad. Es una observación importante que hay que recordar porque la expresión «grupo armado» sigue apareciendo en las recomendaciones y, lógicamente, nosotros consideramos que no puede aparecer.

En lo que respecta al trabajo infantil, en general, el Chad ha desplegado grandes esfuerzos para erradicar esta práctica. Hoy en día, esta práctica es muy poco frecuente, pero, como se ha indicado, tomamos nota y vamos a modificar el Código Penal del Chad para incorporar disposiciones muy restrictivas con el fin de intentar reprimir toda infracción en este ámbito.

Les aseguro que el Chad va a hacer todo lo posible por proteger a los niños.

Ecuador (ratificación: 1959)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a la honorable representante del Gobierno del Ecuador, la Ministra de Trabajo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Muy buenas tardes, respetables señores de esta importantísima Comisión. En representación del Estado ecuatoriano comparezco ante ustedes, a fin de señalar y contestar lo siguiente: primero, con las debidas disculpas en razón de que el Estado ecuatoriano no ha comparecido ante la Organización Internacional del Trabajo por más de diez años. Después de diez años, retornamos como Estado bajo el liderazgo del Presidente actual Daniel Noboa Azín, y bajo la conducción de esta Ministra de Trabajo.

Los denunciantes señalan que en el Ecuador se viola recurrentemente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Sin embargo, de las denuncias que el Estado ha examinado no se encuentra de manera específica, particular o puntual, ningún caso de negación del derecho de sindicalización. No consta documento alguno como parte probatoria que señale respecto a una resolución, sea en sede administrativa o en sede judicial, que niegue el derecho de sindicalización. La legislación ecuatoriana señala en el Código del Trabajo, en su artículo 440, la garantía titulada «Libertad de asociación». De igual manera, la legislación



ecuatoriana contiene en el artículo 441 la protección obligatoria que el Estado le da a los trabajadores, como el derecho de sindicalización. De igual manera se encuentra planteado en el artículo 326, desde 2008, como una garantía normativa en la Constitución de la República. Aquí, es importante señalar que, desde noviembre de 2023, cuando asumimos la conducción del Estado ecuatoriano, la mecánica de registro, tanto de directivas como de renovación de directivas de los sindicatos en el Ecuador, nos arroja la constitución de un sindicato por semana en el Ecuador. De hecho, es importante que ustedes conozcan que, cuando asumimos la conducción del Estado, y yo como Ministra de Trabajo, me encontré con un trámite administrativo de aprobación de estatuto para la conformación del sindicato en la presidencia de la República, y yo como Ministra de Trabajo, procedí de manera inmediata, en febrero de 2024, a registrar por historia el primer sindicato de una presidencia de la República en el Estado ecuatoriano. Todo lo que estoy diciendo, y señalando, consta debidamente en la documentación presentada ante ustedes.

De igual manera, los denunciantes de manera reiterada expresan lo siguiente: primero, que en el Ecuador existe discriminación sindical. Tampoco consta de las denuncias presentadas ante ustedes una resolución administrativa, ni tampoco de justicia ordinaria o constitucional, que determine que el Estado ecuatoriano es responsable internamente por discriminación sindical. Aquí es importante establecer lo siguiente: nosotros tenemos un máximo organismo de interpretación constitucional que se denomina Corte Constitucional conformada desde hace 80 años. Ha experimentado cambios respecto a su denominación, pero esta actual Corte Constitucional desde 2008 ha señalado los parámetros legales, judiciales y también constitucionales, al igual que los precedentes administrativos, en razón de señalar y determinar cuándo existe una discriminación. Sin embargo, ante la imputación de que nosotros tenemos discriminación sindical, yo, como Ministra de Trabajo y en representación del Estado, no logro determinar en las denuncias reiteradas quién ha señalado que existe discriminación sindical, ni tampoco un caso puntual que determine que a una persona o a un grupo de personas, por tener la condición o calidad de dirigentes sindicales, han sido discriminados, sea dentro de la organización o dentro del contexto de acción en el Estado ecuatoriano.

De igual manera, señalan que existen despidos antisindicales. Aquí es importante establecer, y pongo de relieve lo siguiente: el Ecuador incorporó en 2015 al Código del Trabajo el artículo 195, numeral 2. Es una figura jurídica donde reforzamos la garantía sindical para sus dirigentes y, de igual manera, la garantía de estabilidad para las mujeres en estado de lactancia y en estado de embarazo. Esta figura, que tiene alto relieve jurídico en el Ecuador, la denominamos despido ineficaz. Este referido artículo otorga, por tanto, a los dirigentes sindicales y a las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, estabilidad permanente en su puesto de trabajo, denominada en el derecho puro «principio de inamovilidad». Además, para los dirigentes sindicales, el Código del Trabajo del Ecuador establece en el artículo 187 la garantía de estabilidad. Este importante principio jurídico tiene vigencia en el Ecuador desde hace diez años y doy un caso concreto. Cuando un dirigente sindical, por su condición, es despedido de manera inmediata, acude, de acuerdo a la protección del principio de inamovilidad, al sistema judicial, y el juez le otorga estabilidad y le otorga también una medida cautelar. Esto significa que regresa de manera inmediata a su puesto de trabajo hasta que finalmente, en sede judicial, se resuelva la situación jurídica.

Los denunciantes han señalado reiteradamente que en el Ecuador existen actos de extorsión en los actos administrativos y judiciales. Sin embargo, no señalan el acto puntual o la denuncia o los nombres de las personas involucradas. Si así fuera el caso, un acto de esta naturaleza es penado, porque la extorsión requiere ser denunciada ante la Fiscalía General del



Estado para el proceso siguiente. Yo no encuentro, y no encontramos como Estado y yo, como Ministra de Trabajo, que en las denuncias se mencionen cuáles son los casos y los nombres de las personas.

Señalan igualmente un incumplimiento parcial de las sentencias constitucionales por retorno a puestos de trabajo. La justicia constitucional tiene un trámite propio cuando se resuelve el retorno, sea de un servidor judicial, sea de un servidor administrativo o de un obrero trabajador o dirigente sindical, a saber, a quien le corresponde darle continuidad al cumplimiento de la sentencia es al juez que emitió la sentencia en primer nivel, no es al Ministerio del Trabajo, ni tampoco al Estado como tal. El Ministerio de Trabajo remitió el 25 de julio de 2024 ante ustedes el concepto de aceptación en relación a la misión de contactos directos. Es importante señalar lo siguiente: en el Ecuador, de acuerdo con el Código del Trabajo, existe una comisión que se denomina Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, que tenía exclusivamente como competencia fijar el salario básico unificado. Eso lo hacía mediante una o dos reuniones al año efectuadas los primeros días del mes de diciembre. Sin embargo, nosotros hemos hecho una redirección a este tema y establecimos en diciembre de 2023 que el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, que es tripartito, se reúna cada 60 días. Nunca antes en la historia del Ecuador se había dado este hecho, de tal manera que nosotros nos reunimos de forma tripartita cada 60 días, y allí analizamos las denuncias que presentan quienes integran este Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Debo señalar que, en la última reunión que se efectuó en el mes de abril del presente año, decidimos unánimemente tratar una reforma laboral, hecho que no se había dado anteriormente. Es efectiva, entonces, la comisión tripartita con el redireccionamiento de no reunirse solo una vez al año, sino reunirnos cada 60 días. De hecho, como Estado y como Ministra del Trabajo, yo informo de qué manera se van efectuando, no solo las inscripciones de los sindicatos de los comités de empresa, sino cómo vamos negociando los contratos colectivos, tanto en el sector público como en el sector privado y vamos viendo el crecimiento del empleo formal en el Ecuador.

Los denunciantes han señalado desde hace mucho un hecho muy lamentable, y evidentemente nosotros nos solidarizamos, referido al asesinato del dirigente sindical Sr. Sandro Arteaga Quiroz, ocurrido en 2022. El Ecuador enfrenta, desde hace más de 15 años, problemas de criminalidad producto del crimen organizado transnacional. El Estado determinó e identificó, en febrero de 2024, a las 20 principales bandas criminales que operan en el Ecuador. Más allá del respeto e independencia de las funciones en este caso, tanto en la función ejecutiva como en la función judicial y la función legislativa, quiero poner en conocimiento de ustedes que el señor Presidente de la República procedió a dejar sin efecto el nombramiento de quien dirigía el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, porque se descubrió que 7 000 homicidios sucedidos en el periodo comprendido desde el 2007 hasta el 2017 fueron vilmente ocultados. De tal manera que la política del conocimiento de las imputaciones y responsabilidades de quienes están al frente operando en estas bandas criminales es una política constante del Estado ecuatoriano.

Otro de los hechos que se denuncian es el excesivo número de trabajadores requerido para constituir asociaciones de trabajadores. Desde 1988, en las reformas laborales que se dieron en el Ecuador al Código del Trabajo, se aumentó de 15 a 30 el número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos. Para tener una directiva conformada legalmente se requieren 15 personas que integren el sindicato, pero no se determina en esta queja cuáles son los problemas técnicos para disminuir el número de trabajadores en un sindicato. Sin embargo, se ha presentado un proyecto de ley ante el seno del Legislativo, que es el órgano competente para legislar, reformar y presentar nuevas disposiciones normativas o nuevos ordenamientos jurídicos sobre la manera en que debe estar constituido un nuevo sindicato.



Aquí es importante establecer que la forma de reformar el ordenamiento jurídico en el Ecuador tiene que sustentarse en problemas eminentemente técnicos y jurídicos, así como en los informes que nos lleven a todos a entender por qué tiene que hacerse una reforma. En la denuncia no se señala con cuántos trabajadores se desea constituir un sindicato, las razones y por qué. Sin embargo, el número de sindicatos que operan en el Ecuador ha sido eminentemente hacia el alza, es decir, ha sido constante, y no ha habido una paralización y tampoco una disminución.

Quiero finalmente señalar lo siguiente: como Ministra de Trabajo, he procedido desde 2024 a emitir sendos acuerdos ministeriales, a fin, básicamente, de garantizar uno de los principios básicos que fueron muy burdamente atentados en 2007 y 2008. Me refiero a la decisión que adoptó la Corte Nacional por disposición del entonces Presidente Correa Delgado, de que los contratos colectivos fenecen en la fecha en que fueron pactados, así como también las organizaciones sindicales. Yo, en los acuerdos ministeriales, tal como los acompaño desde el 2024, en el Acuerdo Ministerial núm. 12, estoy reconociendo el derecho de la ultraactividad.

Miembros empleadores - El Ecuador ratificó el Convenio en 1959, y, aunque los comentarios de la Comisión de Expertos han sido numerosos, los asuntos relacionados con este Convenio, que es un convenio fundamental de OIT, se han abordado en esta Comisión en cuatro ocasiones desde 1987. Al respecto, es importante destacar que varios de los hechos vinculados a este caso, se han tratado la última vez en 2024 en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por temas vinculados con aquel.

En primer lugar, quiero hacer referencia a que la Comisión de Expertos, lo mismo que esta Comisión, ha visto con preocupación el hecho de que no se haya concretado una misión de contactos directos al país solicitada en 2022, y que el Ecuador no haya podido beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina para tratar algunos de los temas que aquí se cuestionan por inadecuación de la legislación nacional a los convenios de la OIT. Compartimos estas preocupaciones, agravadas por el hecho de que el Gobierno, reanudado su mandato electoral, no haya mandado información adicional al respecto, y porque no percibimos, por ahora, una clara voluntad del Gobierno para buscar soluciones en forma tripartita, por lo que hacemos un llamado a las autoridades del Ecuador para obrar en este sentido. Eso, sin perjuicio de lo informado hace unos instantes por la Ministra sobre lo resuelto por la Comisión de Diálogo Social de este país, en la que se aborda —nos dice— una propuesta de reforma al Código del Trabajo, sobre lo cual nos gustaría conocer más información.

Pasando a la materia del caso, primero, en lo que respecta a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en el momento de acceso al empleo, quisiéramos manifestar que, desde el sector empleador, compartimos la importancia de contar con normas claras y aplicables, que promuevan procesos de contratación transparentes y basados en criterios objetivos, evitando cualquier forma de discriminación indebida. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva, consideramos necesario reiterar algunos conceptos vertidos al estudiar este asunto en el pasado. Nos referimos, a continuación, a lo considerado por la Comisión de Expertos sobre lo que esta entiende como un excesivo número de trabajadores (30) para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa, y a la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad.

Sobre los requisitos establecidos en el Código del Trabajo del Ecuador, y la petición de la Comisión de Expertos para enmendar las secciones relativas a estos aspectos, estamos de acuerdo con los conceptos vertidos por dicha Comisión, en el sentido de que los trabajadores



deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y de que debe exigirse un nivel razonable de representatividad para firmar contratos colectivos. Es necesario destacar que la Comisión de Expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo, sin entrar en consideraciones sobre las otras instituciones de este. Se debe hacer una revisión integral de todos los elementos que conforman el derecho colectivo de trabajo, de forma tal que se mantenga coherencia interna en el sistema. Hemos dicho y reiteramos que la modificación de una norma en forma aislada siempre tendrá repercusiones sobre las demás, con lo cual la reforma necesariamente debe ser integral, so pena de convertir al sistema en poco funcional. Así, nos parece limitada la valoración aislada del número de personas necesarias para integrar un sindicato, sin atender a criterios de representatividad en la negociación colectiva, o de manera que se produzca una indeseable atomización de organizaciones sindicales. Además, es importante subrayar que el marco legal ecuatoriano contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo, incluso cuando no se alcanza el número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato. Asimismo, se deben considerar elementos adicionales del sistema que fortalecen los derechos colectivos, como la protección contra el despido de los representantes laborales y el carácter vinculante de los acuerdos suscritos por los comités de empresa, lo cual exige altos niveles de legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre del colectivo.

De cualquier forma, los comentarios de la Comisión de Expertos podrían servir como punto de referencia para una discusión tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa, que ha existido en el Ecuador, genere un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran organizarse sindicalmente, todo ello sin mayores requisitos ni trabas, sin dejar de lado la representatividad necesaria que los habilite para negociar colectivamente, garantizando así a los empleadores de aquel país un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En cuanto a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y representatividad de sindicatos de rama, es necesario recordar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva en cada rama de actividad. Cabe al diálogo tripartito hacer una propuesta de legislación que trate adecuadamente este delicado asunto. Es importante también conocer el tratamiento de esto por los órganos jurisdiccionales ecuatorianos, particularmente la sentencia de segunda instancia en el caso del sindicato de rama denominado Asociación Sindical de Trabajadores Bananeros, Agrícolas y Campesinos (ASTAC), y también entender mejor el alcance de la regulación de este tipo de sindicatos por el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho libertad y autonomía sindical, contenido en el Acuerdo Ministerial núm. 12 de 2024, de lo cual nos gustaría escuchar más por parte de la representante del Gobierno del Ecuador.

En definitiva, desde la perspectiva del sector empleador, entendemos que cualquier reforma en esta materia debe ser fruto de un proceso integral, equilibrado y coherente, que considere el conjunto del sistema y no se limite a la modificación de un solo aspecto. Cualquier cambio que no se fundamente en un análisis holístico corre el riesgo de introducir disfuncionalidades que comprometan la estabilidad y previsibilidad del entorno laboral, que son aspectos fundamentales para el desarrollo económico y la generación de empleo formal.

Finalmente, en lo que respecta a la aplicación del Convenio al sector público, instamos al Gobierno a tratar los asuntos referidos a los funcionarios públicos en las instancias correspondientes.



Miembros trabajadores - Agradecemos a la señora Ministra la información proporcionada. Lamentablemente debemos manifestar que los incumplimientos del Estado ecuatoriano respecto de este Convenio son reiterados, estructurales y de larga data. No solo persisten sino que se han profundizado como consecuencia de una inacción normativa y una práctica institucional que obstaculiza activamente el ejercicio pleno de los derechos colectivos del trabajo. En efecto, tanto en el plano legislativo como en el ámbito administrativo y judicial, el Ecuador mantiene disposiciones y prácticas que resultan incompatibles con las obligaciones internacionales derivadas del Convenio.

Esta situación se refleja en cinco dimensiones fundamentales:

- 1) la insuficiente protección contra la discriminación antisindical;
- 2) los requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad en la negociación colectiva;
- 3) la prohibición de negociar por rama o nivel interempresarial;
- 4) la exclusión de la mayoría de los trabajadores del sector público dentro del ámbito de la negociación colectiva, y
- 5) la vigencia del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos.

En cuanto a la primera dimensión, la protección contra la discriminación antisindical, el ordenamiento jurídico ecuatoriano no contempla una prohibición expresa integral y sistemática de los actos de represalia por motivos sindicales. Las herramientas existentes —como la figura del despido ineficaz y ciertas medidas transitorias— resultan claramente insuficientes. No se cuenta con mecanismos eficaces de fiscalización preventiva, ni con sanciones efectivas, y la reparación de los daños es limitada o tardía.

A ello se suman prácticas empresariales y estatales que frecuentemente pueden utilizar herramientas legales como instrumentos de represión sindical. Un ejemplo emblemático es el uso reiterado de un procedimiento de «visto bueno» (artículo 172 del Código del Trabajo) o de sumarios administrativos contra dirigentes sindicales. En muchos casos se ha formalizado la terminación del contrato de trabajo en medio de conflictos o procesos de organización sindical, sin garantizar esa presunción de represalia. Los casos de despido tras la participación de trabajadores en actos conmemorativos del 1 de mayo reflejan un patrón sistemático: ejercer la libertad sindical en el Ecuador puede conllevar un riesgo real de hostilidad, vigilancia y el despido arbitrario.

Este clima ha generado una cultura de temor en cuanto a la afiliación sindical, ya que es percibida como un riesgo para la estabilidad laboral. En consecuencia, muchas organizaciones no logran consolidarse ni mantener la afiliación necesaria, lo que limita de manera estructural su capacidad de incidir colectivamente. El derecho a organizarse sin una garantía efectiva de protección se vuelve una promesa vacía.

Segundo, el artículo 221 del Código del Trabajo exige que el sindicato represente a más del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa para poder negociar colectivamente, lo cual constituye una exigencia desproporcionada en contextos de fragmentación laboral, tercerización, alta rotación y dispersión geográfica. Este requisito ha sido reiteradamente cuestionado por los órganos de control de la OIT y, sin embargo, permanece inalterado. Se trata de una exclusión estructural: los sindicatos legalmente constituidos no pueden ejercer la titularidad de la negociación. Esta situación pasa a perpetuar un modelo donde solo una fracción reducida de la clase trabajadora accede a los convenios colectivos. Ya en 2015, una misión de la OIT al país constató que la cobertura de la negociación colectiva era inferior al 1 por ciento. Lejos de mejorar, esta realidad no ha mejorado.



Tercero, la legislación ecuatoriana no reconoce la negociación colectiva por rama, sector económico ni nivel interempresarial. Esta omisión impide a miles de trabajadores —especialmente en sectores con fuerte informalidad— ejercer de manera efectiva los derechos consagrados en el Convenio. No existe una disposición normativa que facilite esta modalidad, a pesar de las recomendaciones expresas de los órganos de control. El caso de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) es revelador. Esta organización, legalmente constituida desde 2018, presentó en 2024 una propuesta de contrato colectivo de ámbito sectorial, la cual fue archivada sin trámite, con el argumento de que en el ordenamiento jurídico no se contempla ese tipo de negociación. Este rechazo contradice los principios de promoción activa del Convenio y perpetúa la exclusión histórica de un sector compuesto mayoritariamente por mujeres trabajadoras en condiciones precarias.

Cuarto, en el sector público la situación es aún más grave. La legislación ecuatoriana prohíbe expresamente la negociación colectiva para la mayoría de los denominados servidores públicos, tal como se establece en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y otras normas de rango constitucional. Las pocas negociaciones permitidas para el personal obrero están sujetas a restricciones severas: exigencias presupuestarias previas, imposición de techos financieros, revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía y Finanzas, y demoras administrativas que pueden superar una década. Esta exclusión no es transitoria ni excepcional. Es una política pública sostenida que desconoce los derechos colectivos de decenas de miles de trabajadores y trabajadoras estatales. Así lo han confirmado también la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical.

Quinto, el artículo 225 del Código del Trabajo impone el arbitraje obligatorio en caso de no lograrse acuerdos en conflictos colectivos, incluso sin consentimiento de las partes. Este mecanismo vulnera el principio de negociación voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio. A pesar de los reiterados señalamientos de la OIT, no se han adoptado reformas ni se ha establecido su inaplicabilidad. En lugar de promover el diálogo libre y voluntario, el sistema ecuatoriano recurre a mecanismos forzosos, erosionando a nuestro entender la autonomía colectiva y la legitimidad de los procesos de resolución de conflictos.

Por último, debemos señalar que el Estado ecuatoriano no ha proporcionado información adecuada completa ni desagregada sobre la negociación colectiva. No se han presentado datos sobre los convenios vigentes, la cobertura sectorial, el número de trabajadores beneficiarios ni el contenido de los instrumentos negociados. Esto es preocupante para nosotros, sobre todo en sectores como el agrícola y el bananero, caracterizados por el empleo precario y la escasa representación sindical. Esta falta de información impide a la Comisión de Expertos evaluar con precisión el grado de cumplimiento del Convenio, e impone un serio obstáculo a nuestros mecanismos nacionales de fiscalización, así como a los internacionales.

Cabe recordar que, en el marco del examen del presente caso, esta Comisión decidió, en sus conclusiones de 2023, la realización de una misión de contacto directo al Ecuador. Sin embargo, hasta la fecha, el Gobierno ecuatoriano no ha generado las condiciones necesarias para su implementación. Resulta importante poner sobre la mesa, en el comienzo mismo de este debate, que el Grupo de los Trabajadores solicita al Gobierno del Ecuador el cumplimiento efectivo de los compromisos contraídos en esta casa.

La situación del Ecuador en relación con el Convenio exige una respuesta urgente y rigurosa. Las violaciones son sistemáticas y afectan a la gran mayoría de trabajadoras y trabajadores del país. La brecha entre el compromiso formal del Estado y la realidad efectiva en cuanto al ejercicio del derecho a la negociación colectiva es muy profunda y persistente.



Confiamos en que el Gobierno responda a esta Comisión brindando información completa y explicable, y detallando los compromisos concretos que asumirá para superar ahora, sin más dilaciones, los múltiples obstáculos que impiden hoy la vigencia efectiva del Convenio.

Miembro empleador, Ecuador - Desde 2022 esta Comisión ha invitado a los distintos Gobiernos que hemos tenido en el Ecuador a aceptar una misión de contactos directos y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Hemos atravesado en los últimos años diversas circunstancias políticas y sociales, que han incluido tres cambios de periodos de Gobierno, un levantamiento social y graves problemas en materia de seguridad, como lo son el incremento exponencial de las actividades ilegales de grupos del crimen organizado transnacional y el narcotráfico. Esto condujo a que, en enero de 2024, el Gobierno declarara un conflicto armado interno, ordenando incluso a las fuerzas armadas colaborar con la policía para intentar restablecer el orden y la paz de los ecuatorianos, obviamente solicitando apoyo internacional en materia de seguridad a diversos países amigos.

Hace pocos días acaba de posicionarse un nuevo periodo de Gobierno por cuatro años, hasta el 2029. Esto allanaría el camino, a nuestro entender, al pedido efectuado por la Comisión para que, a corto o mediano plazo, se concrete la visita de expertos, a fin de que, en debida y previa consulta con los interlocutores sociales, analicemos las observaciones emitidas y, en la medida de lo posible, alcancemos acuerdos a través del diálogo tripartito.

Nos congratulamos de que el Gobierno haya designado una delegación tripartita que está acá presente para poder participar en la Conferencia, y más precisamente cuando el Ecuador está siendo observado en lo que respecta a distintas normas.

Como hemos manifestado previamente, en relación al lamentable asesinato del secretario del sindicato de trabajadores del Gobierno autónomo de Manabí, ocurrido en 2022, nos solidarizamos nuevamente con sus familiares y condenamos estos hechos de violencia que preocupan y entristecen a todo nuestro país a diario, y a diferentes regiones del Ecuador, por el problema de seguridad.

Debemos todos insistir y dar seguimiento con los organismos competentes de la función judicial tanto de la fiscalía como de los jueces penales, para que estos hechos sean definitivamente aclarados y para que los responsables sean sancionados conforme a nuestra ley.

En relación con la aplicación de los convenios, en sus comentarios, la Comisión de Expertos insiste en la necesidad de modificar normas puntuales del Código del Trabajo, con el objetivo de reducir el número mínimo de personas requeridas para constituir asociaciones de trabajadores y permitir la creación de sindicatos por rama de actividad.

Al respecto, nuestra Constitución, en su artículo 326, establece ya, y lo garantiza, que el derecho al trabajo se sustenta en diversos principios, entre los que figuran I garantizar el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente, garantizando también la organización de los empleadores. El Estado deberá estimular la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores —de acuerdo a la ley—, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. La Constitución prevé que el diálogo social se adoptará para la solución de conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos.

La norma de menor jerarquía, el Código del Trabajo, en el capítulo relativo a asociaciones de trabajadores, establece también la libertad de asociación al determinar que los



trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos o retirarse de los mismos, con observancia a la ley y a los estatutos de sus respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen el derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como de afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores. Así, el Código Laboral garantiza la protección por el Estado a las asociaciones de trabajadores de toda clase cuyos fines sean la capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general, o aplicada a la correspondiente rama del trabajo, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro y otras iniciativas que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

En enero y marzo del año pasado, el Ministerio de Trabajo emitió sendos acuerdos ministeriales efectivamente sobre estos temas. El primero es el número MDT-2024-012, mediante cual se expidió el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, que tiene por objeto facilitar y fortalecer las normas y convenios mencionados, garantizando el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical en el país, estableciendo claridad y transparencia respecto de los trámites relativos a la constitución de las organizaciones de trabajadores en general, a su aprobación y a la reforma de estatutos y el registro de sus directivas. El segundo es el número MDT-2024-040, con el fin de dar mayor y mejor diligencia a la gestión de trámites de las organizaciones laborales.

Por otro lado, no existe disposición en convenio alguno de la OIT ratificado por el Ecuador en la que se determine un número mínimo de miembros requeridos para la constitución de una organización sindical. Por tanto, la calificación que la Comisión de Expertos realiza de artículos citados de nuestro Código del Trabajo de que exigen un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama es totalmente subjetiva ya que no se ampara en ninguna disposición normativa nacional o internacional. A nuestro entender, es también desproporcionado tomando en cuenta, o debiéndose tomar en cuenta, las estructuras de las empresas en el Ecuador, y demuestra además un desconocimiento de la situación del sector empresarial nacional, del mercado laboral y de la diferencia entre el sector formal y el informal en el Ecuador. Se requiere que los representantes de las partes sean actores con la suficiente representatividad y expresen inequívocamente el sentir de la mayoría.

Es así como la recomendación de la Comisión de Expertos se refiere a una de las instituciones que forman el derecho colectivo del trabajo, la contratación y la negociación colectiva. Así, se debería analizar entre los interlocutores sociales una posible reforma integral de toda esta institución. No puede limitarse a modificar unos cuantos artículos citados de nuestro Código del Trabajo.

En relación al derecho a la libertad de asociación, la Constitución reconoce y protege, en su artículo 326, el derecho de constituir asociaciones. El derecho a la libertad sindical obliga al Estado a garantizar que no se requiera ninguna autorización administrativa previa que anule el ejercicio pleno del derecho de los trabajadores a crear las organizaciones que estimen convenientes. No obstante, la propia Constitución y la normativa internacional no impiden, sino que, al contrario, determinan expresamente que el Estado establezca en su legislación interna los requisitos o formalidades necesarios para el reconocimiento jurídico y el funcionamiento de las organizaciones.



El ordenamiento jurídico ecuatoriano, acorde a los principios constitucionales, regula los requisitos para la conformación de organizaciones sindicales, que se pueden resumir en los siguientes, los cuales no son desproporcionados: *a)* la comprobación de la decisión de quienes deciden asociarse; *b)* la delimitación del grado de representatividad necesario para la confirmación de las organizaciones, y *c)* el registro o reconocimiento de la persona jurídica de las asociaciones.

En el caso relativo a la ASTAC, del sector bananero, se propuso una acción constitucional de protección, argumentando que se había producido una violación del derecho sindical, porque el Ministerio de Trabajo negó el reconocimiento de su personería jurídica y el registro de su organización. Sin embargo, lo que se omite señalar es que la negativa del Ministerio a su reconocimiento como organización se debió a que no acreditó los requisitos que establece la normativa nacional para la conformación de una organización sindical. Esta negativa del Ministerio de Trabajo a la constitución de la ASTAC como una organización sindical, basada en el incumplimiento de los requisitos legales, no atentó contra los derechos constitucionales, ni conllevó una limitación arbitraria de la actividad sindical, sino que, por el contrario, implicó el cumplimiento del principio de legalidad y del deber de sus actuaciones que se encuentren conforme al ordenamiento jurídico.

Esta resolución fue objeto de una acción de protección constitucional pedida por la Procuraduría y el Ministerio de Trabajo, y todavía no ha sido resuelta por la Corte Constitucional.

Por otro lado, en el mismo sector del banano, existe un claro ejemplo de diálogo social entre trabajadores y empleadores. Existe un acuerdo de cooperación entre el clúster bananero, integrado por diversos gremios de empleadores, con la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales (FENACLE), que es una Federación que aglutina varias organizaciones laborales del sector bananero y con las cuales han avanzado mucho en el marco de un diálogo social.

Finalmente, mantenemos y exponemos nuestra disponibilidad para que, mediante el diálogo social, a través del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios del Ecuador, que es un órgano tripartito, se den las discusiones sobre estos temas. Desde el año pasado, como mencionó la Ministra, hemos tratado, y me incluyo porque soy parte del Consejo Nacional, con los sectores de trabajadores, en diversas mesas de diálogo, temas de empleo relacionados con la capacitación, y ahora un tema que es propio de la legislación ecuatoriana de la jubilación patronal.

Por tanto, la Oficina puede, con su asesoría, ayudar y apoyar los diálogos tripartitos que hemos mantenido. Se debe entender la situación real del mercado laboral ecuatoriano, donde cuatro de cada diez personas no tienen un trabajo adecuado. Hay que emprender reformas que apuntalen sobre todo la generación y el mantenimiento del empleo.

Miembro trabajador, Ecuador - Comparezco con orgullo y responsabilidad en representación de más de 6 800 trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), una de las principales empresas estatales del Ecuador. Hablo con la fuerza del movimiento sindical ecuatoriano y con el compromiso firme de defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras; además, tengo que agregar que los 6 800 trabajadores de esta compañía estatal tenemos el beneficio de la contratación colectiva.

Hoy se acusa a mi país de supuestas violaciones a la libertad sindical, de despidos arbitrarios y de incumplimientos de sentencias y, quiero ser claro, e estas acusaciones no



solamente carecen de fundamento, sino que también desconocen los avances significativos que el Ecuador ha logrado en materia laboral.

El Ecuador cuenta con un marco legal claro y sólido. La figura del despido ineficaz, consagrada en el artículo 195 del Código del Trabajo, protege a los dirigentes sindicales y a las mujeres embarazadas, garantizando una estabilidad laboral. Asimismo, el artículo 187 refuerza esa protección para todos los trabajadores. Si realmente hubiera discriminación antisindical o despidos por razones sindicales ¿dónde están las pruebas? No existen.

En cuanto a las denuncias de extorsión o de corrupción, si hay pruebas, la forma correcta es que se presenten aquellas pruebas en la Fiscalía General del Estado y se haga la denuncia respectiva. No vamos a aceptar que se utilicen foros internacionales para desacreditar a un país y a la clase trabajadora. En los incumplimientos de sentencias, debemos aclarar que el Ministerio de Trabajo no tiene la competencia para ejecutar aquellas decisiones judiciales. Esa responsabilidad recae exclusivamente en los jueces y en la corte constitucional, conforme a la independencia de funciones consagradas en nuestra Constitución.

Sin embargo, más allá de defendernos, quiero destacar un hecho histórico y sin precedente en la vida laboral ecuatoriana.

Soy parte del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios desde 2015 y, por primera vez, el Ministerio de Trabajo ha creado mesas técnicas de diálogo con los trabajadores para reformar aquellos acuerdos ministeriales que antes afectaban nuestros derechos. Gracias a estas mesas construidas con verdadera participación tripartita, los trabajadores hemos tenido la oportunidad de plasmar nuestras ideas, nuestras propuestas y nuestras luchas en la normativa que hoy nos regula. Esto no solo es un avance técnico, es un reconocimiento del papel protagónico que tenemos como clase trabajadora en la construcción de un Ecuador más justo y equitativo.

Estos avances demuestran que el Ecuador no solo respeta, sino que fortalece, la libertad sindical y el diálogo social, y lo hacemos con hechos, no con discursos vacíos.

Lamentamos profundamente el asesinato de nuestro compañero dirigente Sandro Artiaga y, desde el sector de los trabajadores de telecomunicaciones del Ecuador, junto a miles de trabajadores del Ecuador, también exigimos justicia, pero sabemos que la investigación corresponde única y exclusivamente a la Fiscalía General del Estado y que debe realizarse con rigor y con respeto al debido proceso.

Hablo con la voz y la fuerza de 6 800 trabajadores de la CNT, y con la fuerza de 200 000 trabajadores a los cuales represento como primer vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores. No permitiremos que se difame al movimiento sindical ecuatoriano ni que se minimicen los logros alcanzados. A la comunidad internacional le pedimos que se observe con objetividad y justicia. El Ecuador avanza, construye diálogos y respeta los derechos laborales. Estamos comprometidos con una sociedad más equitativa donde las voces de los trabajadores sean escuchadas y respetadas.

Viva la unidad del movimiento sindical. Viva la dignidad de los trabajadores de la CNT y del Ecuador.

Otro miembro trabajador, Ecuador - Esta voz de protesta también va dirigida a todos los trabajadores del mundo. Me presento hoy, no como un dirigente sindical simplemente, sino por la voz que tengo, y vengo encomendado de miles de trabajadores y trabajadoras del pueblo ecuatoriano que con esfuerzos represento día a día en el Comité de Empresa Único de Trabajadores de Servicios del Ministerio de Educación del Ecuador, donde estamos aglutinados



conserjes, auxiliares, choferes, los trabajadores del grado 1 de la escala salarial: los más vulnerables del país, quienes presentamos cada día nuestro esfuerzo, nuestro trabajo.

Hoy más que nunca, es fundamental recordar que, detrás de cada aula, detrás de cada institución, se encuentran los niños mejores atendidos, pues la limpieza de los establecimientos educativos también genera una prevención de cara a su salud y a la sana diversión.

Lamento lo que hemos escuchado, y como trabajador también quiero dejar nuestra protesta, nuestra indignación, porque el Estado ecuatoriano, nuevo en su ejercicio, hace todo el esfuerzo por reestructurarse y poner en funcionamiento una nueva administración moderna, tratando de presentar nuevos servicios eficientes con profesionalidad y de dar un servicio a la colectividad para garantizar lo que manda la Constitución de la República del Ecuador y la ley.

Lamentablemente, debemos rechazar los reclamos y denuncias infundadas que no hacen más que desprestigiar al trabajador ecuatoriano. Las normas claras y precisas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo en este Convenio y en el Convenio núm. 87 se vienen cumpliendo a cabalidad. Ahí reza con claridad todo lo que se debe cumplir estrictamente de acuerdo con la ley. En el Ecuador existen algunas leyes dentro del Ministerio de Educación que nos rigen: la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Código del Trabajo. No se puede generalizar que en el nivel administrativo se pueda sindicalizar. La ley lo prohíbe (es otra ley); no podemos mezclar a todos los funcionarios en ese aspecto, a todo el servicio público. Hay diversas ramas de trabajo que tenemos que analizar muy detenidamente. Se ha pretendido señalar que el Ecuador es un país que viola los derechos sindicales. Esto es una falsedad absoluta. Nuestra organización cuenta con 23 organizaciones en 14 años desde su creación. V amos por el séptimo contrato colectivo directamente, pero cumpliendo lo que el mandato establece y ordena. Todo contrato colectivo conlleva derechos, deberes y obligaciones que debemos cumplir como ciudadanos. Un ejemplo claro es el nuestro: a los diez años de haber sido vulnerados los derechos se firmó el último contrato colectivo, el sexto, reconociendo todos los derechos tanto sociales, políticos y económicos de los trabajadores más vulnerables de la patria. Quiero hacer un llamado a quienes denuncian que, si no tienen directamente fundamento legal y representación directa de todos los trabajadores del país, no se debe mancillar directamente a un Gobierno que está comenzando a trabajar en mesas de trabajo, en foros directamente, para hacer cualquier reforma.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos a respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y el apoyo de la OIT al elaborar y promover normas internacionales del trabajo y supervisar su aplicación.

En este contexto, reiteramos el compromiso contraído por ambas partes en el acuerdo de comercio entre la Unión Europea y el Ecuador con la promoción y aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo, contenidas en los convenios respectivos, incluido el presente Convenio.



Acogemos con agrado la voluntad del Gobierno del Ecuador para reanudar el diálogo con la OIT y su aceptación de una misión de contactos directos de la OIT. Alentamos al Gobierno a proceder con celeridad en esa dirección. Tomamos nota asimismo de que los interlocutores sociales formularon observaciones y comentarios detallados en 2022, 2023 y 2024. Alentamos a seguir colaborando con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que sus opiniones se tengan plenamente en cuenta.

Tomamos nota con preocupación de que, a pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos y de esta Comisión, el Ecuador no ha adoptado medidas legislativas para prohibir explícitamente la discriminación antisindical en el acceso al empleo. Instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legales claras y a establecer sanciones disuasorias, tal como lo exige el artículo 1 del Convenio.

Seguimos preocupados por los informes sobre la elaboración de listas negras, donde, al parecer, los antecedentes judiciales se utilizan para excluir a los solicitantes involucrados en conflictos laborales. Si bien las normas sobre la protección de datos en 2024 se acogen con agrado, apoyamos la solicitud de la Comisión de Expertos de que se proporcione más información sobre su aplicación e impacto.

En lo que respecta a la negociación colectiva en el sector privado, nos preocupa que el artículo 221 del Código del Trabajo, al imponer un umbral de representatividad alto, constituya un gran obstáculo para la participación en la negociación colectiva. Recordamos que dichos umbrales no deben obstaculizar la promoción de la negociación colectiva voluntaria. Lamentamos que se hayan concluido pocos convenios colectivos nuevos, y que los más recientes se limiten a revisar los existentes. Apoyamos el llamamiento para la introducción de enmiendas colectivas a fin de permitir que los sindicatos minoritarios negocien en nombre de sus afiliados. También alentamos al Gobierno a proporcionar datos exhaustivos sobre la naturaleza y el alcance de los convenios colectivos.

Expresamos asimismo particular preocupación por la exclusión de los trabajadores de la sindicación y la negociación en los sectores integrados principalmente por pequeñas empresas, debido al requisito de un mínimo de 30 trabajadores para constituir sindicatos y comités de empresa, y por la imposibilidad de establecer sindicatos de primer nivel integrados por trabajadores de diferentes empresas. Instamos al Gobierno a emendar la legislación para permitir la negociación sectorial en los sindicatos de primer grado en todas las empresas.

En el sector público, lamentamos que la legislación no brinde plena protección contra los actos de discriminación antisindical e injerencia a los dirigentes de todas las organizaciones de funcionarios públicos. Reiteramos la necesidad de una reforma para garantizar la igualdad de protección, tal como prevén los artículos 1, 2 y 6 del Convenio, y de establecer sanciones disuasorias. Tomamos nota asimismo de la limitada aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 2020 relativa al mecanismo de compra de la renuncia obligatoria, e instamos al Gobierno a aclarar las medidas de reparación adoptadas.

Reiteramos la importancia de permitir la negociación colectiva significativa para todos los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado. Alentamos al Gobierno a garantizar que las medidas normativas recientes y los controles presupuestarios no limiten los derechos consagrados en el Convenio.

Recordamos asimismo las preocupaciones persistentes en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), abordadas por esta Comisión en 2024. Las restricciones legislativas sobre el derecho de sindicación, los altos umbrales de representatividad requeridos para la negociación, y la falta de marcos sectoriales



siguen impidiendo a muchos trabajadores ejercer sus derechos a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Reafirmamos nuestra posición y las conclusiones de la Comisión adoptadas el año pasado, e instamos al Gobierno a abordar las recomendaciones en relación con ambos Convenios.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos a colaborar de una manera constructiva con el Ecuador y todos los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo y cooperación.

Miembro gubernamental, Perú - Realizo esta intervención en nombre de **Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá** y el **Perú**. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno del Ecuador, representado por su Ministra de Trabajo.

Tomamos nota de la existencia de mecanismos de protección contra el despido antisindical, incluyendo el principio de inamovilidad para dirigentes sindicales y la aplicación del artículo 195.2 del Código del Trabajo.

Observamos la vigencia de estructuras tripartitas como el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, institucionalizado desde 2024, con la participación regular de representantes de los trabajadores, empleadores y del Gobierno y con el acompañamiento técnico de la OIT.

Se han realizado esfuerzos nacionales para promover la continuidad y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través del Acuerdo Ministerial núm. MDT 2024-012, que ha facilitado la reactivación de los sindicatos y de los comités de empresa. De igual manera, conocemos que el Ecuador trabaja por el fortalecimiento del Estado de derecho y el combate a la corrupción, en procura de la independencia de las funciones del Estado.

Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Panamá y el Perú, tomando nota de esta información y reconociendo los esfuerzos sostenidos del Ecuador para garantizar los derechos laborales y sindicales, invitamos a apoyar la continuidad del fortalecimiento institucional del Ecuador en el marco del diálogo social tripartito, a reconocer las reformas adoptadas por el país para garantizar la libertad sindical, la no discriminación y la plena participación de los trabajadores en las organizaciones representativas, y a destacar la importancia del acompañamiento técnico de la OIT y de la asistencia técnica internacional para consolidar estos avances.

Miembro gubernamental, Suiza - Aunque la aplicación del Convenio por el Gobierno del Ecuador no es objeto de una discusión en la Comisión de Aplicación de Normas desde 2016, la Comisión de Expertos observa casos de incumplimiento reiterados del Convenio desde hace más de un decenio.

Suiza deplora que las autoridades ecuatorianas no hayan proporcionado información y no hayan adoptado medidas concretas para responder a las exigencias reiteradas de la Comisión de Expertos y colmar las lagunas identificadas.

Tal como señala la Comisión de Expertos, el ejercicio pleno y cabal por numerosos trabajadores ecuatorianos de su derecho a sindicarse y a negociar colectivamente, tanto en el sector público como en el privado, está seriamente restringido por diversas disposiciones de la legislación ecuatoriana. El Gobierno suizo alienta al Gobierno del Ecuador a adaptar su legislación para ponerla en conformidad con las disposiciones del Convenio, y a tomar todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación en la práctica.

Cabe recordar que la plena aplicación del Convenio está estrechamente vinculada con el respeto de las disposiciones del Convenio núm. 87. Suiza alienta asimismo al Gobierno del



Ecuador a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, en particular a aceptar la misión de contactos directos solicitada por la Comisión en 2022 durante el examen de la aplicación del Convenio núm. 87.

Miembro empleador, Argentina - Los empleadores de la Argentina queremos agradecer al Gobierno del Ecuador la información proporcionada a esta Comisión, así como la voluntad expresada con respecto al pleno respeto de los derechos de sindicación y la negociación colectiva. Reiteramos nuestro interés por obtener más información sobre la integración y el funcionamiento de la Comisión de Diálogo Social referida por la Ministra.

La negociación colectiva es un pilar fundamental para el trabajo decente, habilita a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas. Sobre esta base, es que alentamos al Gobierno ecuatoriano a maximizar sus esfuerzos para abordar las cuestiones que hoy se debaten en el espíritu del consenso y la consideración de las preocupaciones que expresan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En cuanto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre el caso, creemos conveniente destacar los comentarios del Portavoz empleador sobre la importancia de tener en cuenta el sentido sistémico que debe tener toda reforma centrada en el sistema de relaciones sindicales de un país, y de alertar sobre la complejidad que podría derivarse de la adopción de reformas aisladas desconectadas del sistema normativo y las costumbres del país. En este orden de ideas, animamos al Gobierno a que fortalezca los mecanismos de consulta efectiva, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del país, como el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, entendiendo que este diálogo es fundamental para el desarrollo de normas equilibradas y sostenibles respetuosas de la libertad sindical y adecuadamente integradas en el marco normativo nacional. Entendemos que el diálogo social es la herramienta más eficaz para diseñar estructuras normativas que aborden adecuadamente los conflictos de interés que son propios de las relaciones del trabajo, teniendo en cuenta las características particulares y las prácticas arraigadas culturalmente en cada ecosistema productivo.

Miembro trabajador, Uruguay - Comparezco en nombre del Grupo de los Trabajadores para denunciar una de las más graves y persistentes formas de incumplimiento del Convenio en el Ecuador: la imposibilidad legal y práctica de ejercer la negociación colectiva por rama de actividad o sector económico. Estas limitaciones no solo contravienen los principios de la OIT, sino que también perpetúan la precariedad laboral y la desigualdad en el país. La legislación ecuatoriana se centra en la negociación a nivel de empresa, dejando un vacío legal en lo referente a la negociación colectiva por rama. La ausencia de este marco legal ha sido una preocupación constante para la OIT, que ha instado al Gobierno del Ecuador a permitir la creación de sindicatos interempresariales, para posibilitar la negociación colectiva en sectores con predominio de pequeñas empresas. Aquí se ha citado, y volvemos a reiterar, por ejemplo, la situación de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), cuyo intento de contrato colectivo sectorial fue arbitrariamente archivado, lo cual evidencia cómo esta omisión legal impide el ejercicio efectivo de este derecho. Esta exclusión también alcanza el sector público. La Ley Orgánica del Servicio Público solo reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la suscripción de contratos colectivos a los obreros del sector público, dejando fuera a la gran mayoría de los servidores públicos, tales como los maestros, el personal de la salud o los empleados administrativos. Incluso para los obreros del sector público, que sí pueden negociar colectivamente, existe un obstáculo adicional, la necesidad de un dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. Esto significa que, aunque se logre un acuerdo entre empleadores públicos y sindicatos, su implementación está supeditada



a la aprobación financiera del Ministerio, lo que puede demorar, incluso impedir, la aplicación de los acuerdos.

Hay otro sector donde se ha limitado profundamente las posibilidades de avanzar hacia una negociación colectiva o rama: el sector educativo. La Unión Nacional de Educadores (UNE), organización con base estructural a nivel nacional, fue despojada de su personería jurídica. Esta situación, que vulnera la libertad sindical y que fue analizada el año pasado, se mantiene incambiada, bloqueando por lo tanto toda posibilidad de negociación colectiva en el ámbito educativo.

La actual configuración legal en el Ecuador, al restringir la sindicalización a las empresas exclusivamente, y excluir de la negociación colectiva a la mayoría de los servicios públicos, genera un modelo de negociación colectiva restrictivo, que deja desprotegidos a amplios segmentos de la fuerza laboral. Esta situación no solo contraviene las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano, sino que también limita las posibilidades de avanzar hacia una mayor equidad y justicia social. Exhortamos a la Comisión a reconocer que la imposibilidad de negociar colectivamente por rama configura una omisión estructural persistente y contraria a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano.

Miembro empleador, Honduras - Como representante del sector empleador, consideramos indispensable que se inicie un seguimiento efectivo e integral a las posibles soluciones para atender la problemática en torno al cumplimiento del Convenio en el Ecuador, pero cualquier solución debe pasar por el entendimiento de los actores sociales en el marco del diálogo social. Respetamos las recomendaciones y observaciones de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de revisar los requisitos legales actuales para la constitución de sindicatos en el Ecuador, particularmente en lo que respecta al número mínimo de trabajadores requeridos, pero es importante que cualquier reforma que se presente garantice el principio de representatividad en el marco del ejercicio de la libertad sindical. Solo así se garantiza la estabilidad social y se evita que las reformas generen incertidumbre y mayor conflictividad.

El derecho a la libertad sindical, sin criterios mínimos de representatividad, no garantiza este derecho, ni el derecho a la negociación colectiva. Por el contrario, lo precariza generando incertidumbre y obstáculos para alcanzar acuerdos sostenibles en base al diálogo social. Por ello, creemos firmemente que cualquier reforma legal debe garantizar el derecho a la libertad sindical, pero al mismo tiempo, garantizar que quienes negocian lo hagan con legitimidad y representando los intereses colectivos reales.

Desde el sector empleador, consideramos que los comentarios de la Comisión de Expertos pueden servir como base para un diálogo nacional genuino y tripartito, que permita construir un marco normativo adaptado a la realidad ecuatoriana y respetuoso de los principios de la OIT, asegurando un entorno laboral predecible, ordenado y eficaz para trabajadores y empleadores por igual. Instamos respetuosamente al Gobierno del Ecuador a facilitar todos los medios necesarios para promover el diálogo social y colaborar con los órganos de control de la OIT y dar así cumplimiento al Convenio.

Miembro trabajadora, Perú - Quisiera empezar mi discurso haciendo referencia a lo señalado y afirmado por la Ministra pidiendo disculpas por una supuesta incomparecencia del Ecuador a la OIT en los últimos diez años. Los ministros o funcionarios autorizados que la antecedieron estuvieron presentes en la Comisión cada vez que se trató el caso del Ecuador; no solo estuvieron presentes, sino que asumieron compromisos internacionales, entre ellos la aceptación de misiones y asistencia técnica, pero nunca los cumplieron.



Comparecemos en nombre de las organizaciones del Perú y de la CSA, para referirnos a la situación del Ecuador y, en específico, a una serie de normas del país claramente contrarias al Convenio, situación que ya se ha observado en la Comisión en años anteriores. Lamentamos que el Gobierno, a pesar de su rol garantista de promover una adecuada normativa y una práctica nacional en sintonía con el Convenio, no solo ha aprobado normas que excluyen de manera sistemática a los trabajadores del derecho a la negociación colectiva, sino que esto se ve reforzado mediante decisiones judiciales, reformas legales, y prácticas administrativas regresivas. Mencionaremos algunos casos, tanto del sector privado como del sector público:

Sector privado:

- El artículo 221 del Código del Trabajo exige una mayoría absoluta para ejercer la titularidad en la negociación colectiva.
- El artículo 225 del Código del Trabajo impone el arbitraje obligatorio como una vía automática en caso de desacuerdo.

Ambos son ampliamente cuestionados por los órganos de control desde hace más de una década.

Sector público:

- Exclusión normativa de los y las servidoras públicas de la negociación colectiva.
- La Disposición General Tercera del Mandato Constituyente, número 8; la Ley Orgánica del Sector Público, y el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señalan estas restricciones a través de exclusiones.
- Prácticas institucionalizadas de negación del derecho. El Acuerdo Ministerial MDT/20/24/0/80 autoriza al Ministerio de Trabajo a revisar y declarar nulos los contratos colectivos celebrados por empresas públicas que benefician a servidores públicos.

Hay consecuencias muy sistemáticas: el alto umbral de representatividad requerido para poder negociar colectivamente y la falta de un marco legal para la negociación colectiva sectorial impiden el ejercicio de la negociación colectiva en el sector privado, además de su efecto combinado en normas restrictivas.

El control presupuestario centralizado. La interpretación judicial excluyente es una imposibilidad absoluta de negociación colectiva para la mayoría del sector público. Esto vulnera la obligación del Estado de garantizar condiciones propicias para el ejercicio de este derecho fundamental y contradice lo regulado por el Convenio.

Miembro empleador, México - Agradezco la información proporcionada por la Ministra de Trabajo. Coincidimos con el vocero del sector empleador, ya que nos parece limitada la valoración aislada que hace la Comisión de Expertos del número de personas necesarias para integrar un sindicato, valoración que no está justificada, además de que no atiende ni se refiere a criterios de representatividad en la negociación colectiva, lo que puede originar una no deseable atomización de organizaciones sindicales.

También es importante señalar que el marco legal ecuatoriano ya contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo, incluso cuando no se alcanza el número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato, y también el derecho de inamovilidad de representantes sindicales. Por ello, se deben considerar elementos que fortalezcan los derechos colectivos y el carácter vinculante de los acuerdos en los que participan los comités de empresa, aunque también se requieren regulaciones claras sobre la legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre de los trabajadores.



Por todo lo anterior, es conveniente que se instale una consulta efectiva tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de la negociación colectiva —sobre todo a nivel de empresa— que ha existido en el Ecuador, promueva un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran constituir un sindicato, incluida la representatividad necesaria que los faculte para negociar efectivamente y en forma colectiva, que garantice así a los empleadores un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En lo que respecta a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y la representatividad de sindicatos de rama, es importante considerar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa no pueden aplicarse a la negociación colectiva de rama de actividad, ya que no son compatibles. Por eso, también debe convocarse el diálogo tripartito, para poder proponer de qué forma se puede adecuar la legislación a fin de que se regule adecuadamente este asunto.

Desde nuestra perspectiva, como sector empleador, consideramos importante que se concrete la visita al Ecuador de la misión de contactos directos acordada en 2022, y que el Gobierno pueda recibir asistencia técnica de la Oficina, que permite estudiar los cambios o adecuaciones que requiere la legislación laboral, y que se concrete una reforma de esta materia, la cual debe resultar de un diálogo tripartito que permita una adecuada regulación de los derechos de sindicación y negociación colectiva contenidos en el Convenio, así como las reglas para acreditar la representatividad, ya que con ello se sentarán las bases que permitirán mejores relaciones colectivas de trabajo en beneficio de los trabajadores y de la productividad de las empresas.

Miembro trabajador, España - Hablo en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) de Francia, y el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) del Canadá.

Comparezco para referirme al incumplimiento sistemático, sostenido y deliberado del Gobierno ecuatoriano respecto de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de esta Organización en relación con el Convenio. Estamos ante una conducta repetida por distintos Gobiernos que ponen en cuestión la propia eficacia del sistema de supervisión de la OIT. Se trata de un patrón que debilita la credibilidad del marco multilateral y del principio de buena fe que debe regir la ratificación e implementación de los convenios internacionales.

Podemos mencionar diferentes situaciones que avalan esta valoración sobre el Gobierno del Ecuador.

En primer lugar, la negativa sistemática a permitir una misión de contactos directos, ya que en 2022 la Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión técnica al país con el fin de verificar sobre el terreno el cumplimiento del Convenio. Sin embargo, el Gobierno ecuatoriano ha rechazado todas y cada una de las propuestas para que esta misión se concrete, y esta negativa priva a los órganos de control de una herramienta esencial de acompañamiento técnico y verificación directa, y vulnera el principio de cooperación internacional establecido en la propia Constitución de la OIT.

Un segundo punto crítico es el incumplimiento de decisiones concretas del Comité de Libertad Sindical. Por tanto, cuando se busquen casos concretos o pruebas de incumplimiento de la libertad sindical en el Ecuador, se puede acudir, por ejemplo, al caso núm. 2684 relativo al despido antisindical de dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (FETRAPEC). En este caso, el Comité de Libertad Sindical reiteró en al menos seis informes la obligación del Estado de reintegrar plenamente a los dirigentes despedidos, pagar los salarios dejados de percibir e incluir las contribuciones a la seguridad



social. Incluso existiendo una sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador dictada en 2021, que obligaba al Gobierno a cumplir con las recomendaciones, el reintegro fue apenas parcial, lo que demuestra que ni las decisiones de la más alta instancia judicial del país son suficientes para revertir el patrón de incumplimiento del Gobierno ecuatoriano.

Un tercer punto que da cuenta de este patrón de incumplimiento sistemático es la persistencia de normas y prácticas contrarias al Convenio. Podemos mencionar tres casos: el arbitraje obligatorio, que ya se mencionó aquí; la exclusión del derecho a la negociación colectiva en el sector público, y la existencia de requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad de la negociación colectiva, que continúa sin cambios a pesar de las múltiples observaciones de la Comisión de Expertos.

Por último, quiero mencionar la ausencia de un diálogo social genuino en el Ecuador. El Gobierno ha afirmado que mantiene espacios de diálogo con las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, los sindicatos independientes y representativos que representan verdaderamente a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del Ecuador han sido sistemáticamente excluidos de los procesos de diálogo y elaboración normativa.

Los representantes que sí participan en dichos espacios han manifestado públicamente su adhesión política al Gobierno y además forman parte, por decisión infundada e injustificada, de su delegación oficial ante la Conferencia.

En este sentido, quiero terminar recordando la experiencia del año pasado en esta Conferencia, donde el Gobierno ecuatoriano decidió no acreditar a ninguna delegación, negando el derecho de los legítimos representantes a participar en la Conferencia, y sobre esto debemos recordar que el hecho de que el Gobierno no comparezca en la Conferencia, como ocurrió, no le exime de acreditar debidamente a una delegación tripartita.

La experiencia de estos incumplimientos sistemáticos supone un claro desafío a la función y al trabajo de esta Comisión y de los órganos de control de la OIT, por lo que este caso exige una respuesta firme, coherente y ejemplar por parte de la Comisión.

Miembro empleador, Uruguay - Permítanme, en primer lugar, reafirmar el compromiso de los empleadores con los principios de la OIT, así como con el fortalecimiento del diálogo social tripartito como el mecanismo más adecuado para lograr las reformas estructurales, equilibradas y sostenibles en el mundo del trabajo.

En este contexto, quiero expresar nuestro apoyo a lo ya planteado por el portavoz empleador en el presente caso sobre una reforma integral del Código del Trabajo del Ecuador, la cual debe abordarse en su conjunto, y no de forma aislada, para preservar la coherencia interna del sistema de relaciones colectivas del trabajo y su modernización.

Las observaciones de la Comisión de Expertos han insistido en modificar puntualmente ciertos artículos del Código del Trabajo, especialmente en lo referente al número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos y la negociación colectiva por ramas de actividad. Sin embargo, debemos subrayar que estos aspectos no pueden reformarse de manera aislada, sin considerar sus efectos en otras instituciones del derecho colectivo laboral.

La atomización sindical, o la creación de estructuras débiles sin representatividad suficiente, podría afectar seriamente la estabilidad del sistema de negociación colectiva, especialmente en un país con alto grado de informalidad laboral. La revisión debe ser integral y consensuada y contar con la participación real de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno.



Desde 2022, el Ecuador atraviesa un periodo de inestabilidad institucional y crisis de seguridad sin precedentes, incluyendo tres cambios de Gobierno y la reciente declaración de conflicto armado interno para hacer frente al crimen organizado. Estas circunstancias han impactado profundamente la gobernabilidad las prioridades nacionales.

Pese a este contexto, saludamos con optimismo la reciente posesión del nuevo Gobierno constitucional, lo cual ofrece una ventana de oportunidad para avanzar en los temas pendientes con el acompañamiento técnico de la OIT y mediante el fortalecimiento del diálogo tripartito. Desde el sector empleador, apoyamos plenamente la concreción a la mayor brevedad de una misión de contactos directos al Ecuador solicitada desde el 2022. Además, exhortamos al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT, lo que permitirá construir puentes entre los criterios técnicos internacionales y la realidad nacional del mercado laboral ecuatoriano. Reiteramos que esta asistencia será valiosa para lograr una reforma laboral sostenible que responda las exigencias internacionales sin desconocer la necesidad de asegurar empleabilidad, formalización y estabilidad jurídica para las empresas y los trabajadores.

Queremos destacar que en el Ecuador existe ya un espacio institucional de diálogo social: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, de naturaleza tripartita, en el que se han instalado mesas de trabajo con el acompañamiento de la OIT, y en el cual se discuten las reformas laborales con base en consensos. Deseamos que estas instancias puedan ser duraderas y permanentes para lograr los objetivos que hoy nos plantea la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Francia - Lo que indica el Informe de la Comisión de Expertos sobre la situación en el Ecuador es aún más grave y preocupante, porque ya ha sido objeto de varias quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

La legislación ecuatoriana impone restricciones excesivas al ejercicio de los derechos sindicales, violando la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Exige en particular un mínimo de 30 trabajadores para crear un sindicato o un comité de empresa, habida cuenta que estos mismos comités —que tienen el poder exclusivo de negociar colectivamente— deben comprender al menos el 50 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Además, el Ecuador no reconoce explícitamente la creación de sindicatos sectoriales ni, por consiguiente, su derecho a la negociación colectiva. Para los sindicatos que tienen la fortuna de poder negociar colectivamente, se impone una condición de representatividad del 50 por ciento, sin posibilidad de derogación.

En lo que respecta a la protección de los trabajadores, la ley tiene grandes lagunas, ya que no prevé protección suficiente contra los despidos en represalia, ni protección contra el acoso en el lugar de trabajo.

En este sentido, el Código del Trabajo del Ecuador no prohíbe explícitamente las numerosas medidas utilizadas como prácticas antisindicales: vigilancia de las actividades sindicales, incentivos financieros para que los trabajadores dejen el sindicato, inscripción de los afiliados y dirigentes sindicales en listas negras y creación de sindicatos «amarillos».

Además de una legislación restrictiva, el Gobierno lleva a cabo prácticas sistemáticas que atentan contra los derechos laborales fundamentales. Para citar algunos ejemplos, el Ministerio de Trabajo del Ecuador ha pospuesto, ignorado o rechazado sin una causa justificada las solicitudes de registro de nuevas organizaciones sindicales o de dirigentes sindicales.



Además, el Ministerio de Trabajo no ha examinado y sancionado sistemáticamente las amenazas contra los trabajadores —incluidos los sindicatos—, los despidos antisindicales, las represalias, las listas negras y otros comportamientos similares. El Ecuador ha reprimido severamente a los manifestantes, que exigen la mejora de los derechos laborales colectivos, y ha emprendido acciones judiciales contra los sindicatos.

Por último, cabe citar su inacción ante la discriminación por motivo de sexo, pero también ante las condiciones de trabajo precarias persistentes, como la exposición a niveles peligrosos de plaguicidas que, en el sector bananero, pueden asimilarse a trabajo forzoso.

Pedimos al Gobierno que responda con celeridad a las diferentes demandas de la Comisión de Expertos, pero también que acepte la asistencia técnica de la OIT, a fin de proceder con carácter urgente a las modificaciones legislativas que sean necesarias y cumplir así estas obligaciones dimanantes del Convenio.

Miembro trabajadora, Costa Rica - Hablo también en nombre de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) para expresar nuestra profunda preocupación por el reiterado incumplimiento por el Gobierno del Ecuador de las obligaciones derivadas del Convenio.

Lo que enfrentamos en este caso no es un rezago aislado, ni falta de capacidad técnica, sino un patrón prolongado y transversal a los distintos Gobiernos, que configuran el incumplimiento sistemático deliberado y sostenido de los compromisos libremente asumidos por el Estado ecuatoriano. En la última década, el Ecuador ha sido uno de los casos más frecuentes en la lista corta de esta Comisión. A pesar del cambio de Gobierno, se ha mantenido la desatención a las recomendaciones de los órganos de control, la falta de reformas sustantivas y una actitud evasiva frente al sistema de supervisión de la OIT. En efecto, uno de los aspectos más graves de este incumplimiento es la reiterada negativa del Gobierno ecuatoriano a aceptar una misión de contactos directos, solicitada por la Comisión de Expertos y ratificada por esta Comisión en sus conclusiones de años anteriores. Hasta la fecha, no se ha concretado. Esta negativa priva a los órganos de control de un instrumento esencial para el análisis técnico *in situ*, y evidencia una actitud de desinterés frente al principio de cooperación internacional que rige el funcionamiento de esta Organización.

Este patrón se replica también frente a decisiones adoptadas por otros órganos de control, por ejemplo, el caso núm. 2684 del Comité de Libertad Sindical relativo a la FETRAPEC, donde se documentaron despidos antisindicales y se recomendó expresamente el reintegro de los dirigentes despedidos. El Comité ha reiterado esta recomendación durante más de seis informes. Incluso la Corte Constitucional del Ecuador emitió en 2021 una sentencia de cumplimiento obligatorio en la que se ordena aplicar las decisiones del Comité. Sin embargo, a día de hoy, el reintegro ha sido apenas parcial, los montos adeudados por remuneraciones dejadas de percibir no han sido cancelados y la decisión permanece incumplida.

En el marco de la Conferencia, resulta muy preocupante que el Gobierno del Ecuador haya excluido de su delegación a las organizaciones sindicales más representativas del país, afiliadas a las confederaciones regionales y mundiales, la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE). Esto constituye un retroceso grave en materia de libertad sindical y tripartismo auténtico, y se suma a que el año pasado el Gobierno no registró a los empleadores y trabajadores para participar en la Conferencia. Cumplir las normas internacionales del trabajo no puede ser opcional. Solicitamos a esta Comisión que adopte conclusiones firmes que incluyan la exhortación expresa al Gobierno del Ecuador a reformar las normas contrarias a la libertad sindical, y que



disponga el seguimiento prioritario de este caso mientras persistan los incumplimientos al Convenio.

La credibilidad de esta Comisión y de la propia OIT depende de su capacidad para garantizar que las normas que promueve sean efectivamente respetadas. El caso del Ecuador requiere una respuesta firme, coherente y ejemplar. Los tiempos que atravesamos a nivel global así lo exigen.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Traigo la voz de los trabajadores que integramos la ISP en el Ecuador, que en el sector público representa a todos, tanto a aquellos regulados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público a nivel de los Gobiernos central, provincial y municipal, como a las empresas públicas, reguladas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En el Ecuador, la inobservancia del Convenio se ha convertido en una política de Estado. Esta Comisión ha sido testigo del retroceso que se ha dado de un Gobierno a otro. Si bien el ataque sufrido es estructural, con limitaciones desde la misma Constitución, el Gobierno actual ha dado dos preocupantes pasos hacia atrás en cuanto a la negociación colectiva: el 11 de junio de 2024, el mismo día que esta Comisión trataba el caso del Ecuador por el Convenio núm. 87, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial núm. 080; y el 15 de mayo del 2025, a vísperas de acudir a esta Comisión a explicar sobre el Convenio núm. 98, el Ministerio de Trabajo emitió un Acuerdo Ministerial deformativo al 080, enumerado 056.

Estos acuerdos vulneran el Convenio núm. 98 y recrudecen las limitaciones, porque excluyen de la cobertura a servidores públicos de sectores como los Gobiernos provinciales y municipales, la educación y las empresas públicas. Hay injerencia gubernamental en el acuerdo entre las partes a través de procesos de revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo, con la potestad de declarar cualquiera de sus cláusulas como nulas. Este punto, que, si bien pretende corregirse en el Acuerdo Ministerial núm. 056, ya que lo deroga para futuros casos, no lo hace para los contratos colectivos de las empresas públicas de tres sectores estratégicos que entraron a revisión en 2024, a saber, el petróleo, las telecomunicaciones y la energía, ya que perpetúan el límite de negociación en materia de salarios regulados por los acuerdos del Ministerio de Trabajo o por el dictamen sobre el presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, los permisos sindicales, las indemnizaciones por despido intempestivo y la protección frente a la privatización.

Por lo expuesto, es necesario que esta Comisión recoja las preocupaciones de la Comisión de Expertos y posibilite que el Ecuador se convierta en precedente para el mundo. Por ello, pedimos que esta Comisión solicite al Gobierno recibir una misión tripartita para iniciar un proceso de diálogo que integre las posibles reformas constitucionales de leyes y prácticas administrativas, y derogar los Acuerdos Ministeriales núm. 080 de 2024 y núm. 056 de 2025 como una expresión concreta de corrección que evidencie la voluntad política de cumplir con sus compromisos internacionales y las recomendaciones de esta Comisión.

Observador, Internacional de la Educación (IE) - Soy presidente de la Unión Nacional de Educadores (UNE) del Ecuador, organización con 80 años de vida y parte de la IE y del Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) de mi país. Hablo en nombre de 161 000 maestros y maestras.

El artículo 1 del Convenio señala que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En el Ecuador, uno de los sectores que tiene problemas para poder ejercer sus derechos de negociación colectiva y sindicalización es el sector educativo. Esta



realidad obedece a que el 18 de agosto de 2016, durante el régimen correísta, se desarrolló una acción de discriminación gremial al eliminar la organización sindical más representativa.

El 15 de mayo de 2017, la UNE, junto a la CSA, la ISP y la IE, a quienes agradecemos su apoyo, presentamos la queja al Comité de Libertad Sindical por la disolución de la UNE (caso núm. 3279). El Comité instó adicionalmente al Gobierno de ese momento a que tomara todas las medidas necesarias para asegurar la completa devolución de los bienes incautados a la organización, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual fue objeto la UNE. Ninguna de estas resoluciones ha sido atendida por los Gobiernos que han pasado desde 2016, incluido el Gobierno actual que va por su segundo periodo. Son nueve años de esta afectación a la sindicalización que sigue repercutiendo en la negociación colectiva, entre otros derechos.

En el Ecuador, los profesores no podemos ejercer ninguna forma de negociación colectiva, razón por la cual no son respetados derechos como el permiso sindical, el seguro de vida, la cuota sindical o el acceso a garantías reales para la ejecución del teletrabajo que ahora en el Ecuador se ejecuta de manera más seguida por los contextos de inseguridad que vivimos, pues lastimosamente somos el país más violento de nuestra región.

A título de ejemplo, este lunes 2 de junio se produjo un nuevo ataque armado en el interior de una escuela pública. Una maestra recibió tres disparos, y ahora esta escuela está cerrada. Una nueva escuela cerrada. Frente a esta realidad, los educadores defendemos la libertad sindical, ya que varios de los derechos señalados no son respetados, convirtiéndose esto en una forma de discriminación sindical respecto al resto de trabajadores del propio Ministerio de Educación, quedando claro que existe una exclusión del derecho a negociar en condiciones de igualdad y representatividad.

El trabajo digno y la educación son derechos humanos que van de la mano. No hay trabajo digno donde no hay escuela pública digna, donde no hay libertad sindical, donde no hay diálogo y justicia social verdadera. En este contexto, solicitamos a la OIT recomendar al Estado ecuatoriano que garantice el derecho a la organización sindical de los docentes agrupados en la UNE, restituyéndose su personería jurídica y revisando los procesos jurídicos y administrativos interpuestos sobre nuestros bienes que han sido afectados a través de la disolución, así como acompañarnos en una comisión tripartita. En 2016, el Ministro de turno de ese momento ya pidió disculpas en esta Conferencia. Lo que hace falta es más voluntad política, no disculpas a las maestras y a los maestros del Ecuador.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Reciban un fraterno saludo desde la CSI, la CSA y también del Frente Unitario de Trabajadores y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) del Ecuador.

Representamos a los trabajadores de un país con gran riqueza natural y humana, pero golpeada por desigualdad y exclusión. Hoy el derecho al trabajo y a la dignidad enfrenta graves amenazas por un modelo neoliberal que prioriza la acumulación y desmantela derechos fundamentales promovidos por esta Organización tripartita que los trabajadores defendemos. En el Ecuador vivimos una creciente precarización laboral, bajo el discurso de la reactivación económica. Se aplican políticas que reducen derechos, debilitan los sindicatos y criminalizan la protesta social. Más del 60 por ciento de nuestra fuerza laboral está en la informalidad. Las mujeres jóvenes y los trabajadores rurales se enfrentan a la inestabilidad, la falta de oportunidades y la ausencia de protección social. Denunciamos la alarmante criminalización de la protesta sindical. En nuestro país, levantar la voz, organizarse o movilizarse puede significar persecución, despido o incluso la vida. En este contexto, con dolorosa ironía, eslóganes como «la chispa de la vida» o «el nuevo Ecuador» se han convertido en sinónimos



de despidos y persecución sindical. Lo que antes prometía bienestar, hoy representa represión.

No podemos hablar de diálogo social si no existen garantías mínimas para ejercer la libertad sindical. Exigimos, primero, que el Estado ecuatoriano cumpla los convenios fundamentales de la OIT, especialmente los relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Segundo, que se supriman las leyes que promueven la precarización, como los contratos ocasionales, la subcontratación y el trabajo por horas, que violan la Constitución y los principios de progresividad de derechos. Tercero, que cese la persecución de dirigentes sindicales y empresas públicas y privadas donde hay complicidad de funcionarios del Ministerio del Trabajo, dejando indefensos a miles de trabajadores. Casos como el de David Almeida en el Ecuador (caso núm. 3488) lo evidencian: ingresado como queja a la OIT. Cuarto, pedimos una misión urgente de la OIT en el país, ante las nuevas reformas laborales que amenazan con legalizar la precarización y debilitar aún más la organización sindical.

La OIT debe seguir siendo un bastión en defensa de los derechos de los trabajadores. No podemos permitir que los principios de la justicia social sean reemplazados por la lógica del mercado. Desde el Ecuador, los sindicatos seguimos luchando y no estamos solos, sino que nos respalda la solidaridad internacional. Lo decimos con claridad: los derechos no se mendigan, se luchan. Reafirmamos con firmeza que no hay progreso sin justicia social, no hay trabajo digno sin libertad, no hay vida digna sin trabajo decente y sin miedo.

¡Viva la lucha de la clase trabajadora del Ecuador y del mundo!

Representante gubernamental - De todo lo señalado anteriormente se colige que se mencionan años anteriores, tal como yo lo expresé. Hablan del 2007 y del 2008, y el último año que menciona quien ejerce actualmente la presidencia de la UNE es el 2016, con lo que se reafirma lo manifestado y expresado en mi primera intervención, hecho que reconozco y lo dije de manera expresa: quien presidió el Gobierno en ese momento fue el economista Rafael Correa Delgado, quien mantuvo, no solo una política antisindical, sino anti organizaciones sociales, laborales y marcadamente en contra del sector indígena.

Hoy él no solo está sentenciado dentro del Ecuador con penas privativas de libertad por encima de los cinco años, sino que se conoce su conducta, es una persona prófuga del sistema judicial y enfrenta más de 33 juicios de carácter penal ante la justicia ordinaria. De igual manera, a nivel constitucional, muchas de las decisiones adoptadas por el entonces Presidente Correa a través de sendos decretos presidenciales fueron consideradas de manera inconstitucional y dejadas sin efecto.

Yo expresé en mi primera intervención que uno de los ataques más recurrentes por parte de ese Gobierno, que estuvo al frente del país durante diez años, fue limitar la contratación colectiva y la organización sindical. Por lo cual, a través del sistema judicial, esto es, la Corte Nacional de Justicia, se obtuvo una decisión que yo la he adjuntado para que ustedes la observen, que limitó y frenó a raya la continuidad de la contratación colectiva, al igual que la continuidad de la dirigencia sindical cuando no había renovado, es decir, la dirigencia sindical para un nuevo periodo o el nuevo contrato colectivo.

Sin embargo, yo, como Ministra de Trabajo, he emitido un acuerdo ministerial que fue producto de mesas técnicas en las que se ha reconocido el principio de ultraactividad como principio garantista para mantener la contratación colectiva.

Aquí se ha reiterado, por parte de algunos intervinientes, que en el Ecuador no se reconoce el sindicalismo por rama. Eso no es cierto. Yo lo que entiendo, y se colige evidentemente, es que existe una interpretación errada a la norma legal del Código del



Trabajo. El Código Laboral o Código del Trabajo del Ecuador, en el artículo 459, número 4, textualmente señala, desde hace mucho tiempo, el reconocimiento del sindicalismo por rama. Textualmente dice el artículo lo siguiente «los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad».

Se ha señalado también aquí, de manera errada, que no se ha negociado un solo contrato colectivo por rama de trabajo. No es verdad. En el Ecuador se acaban de negociar tres contratos colectivos por rama de trabajo en el sector azucarero. Los contratos colectivos se firmaron con tres empresas azucareras. El último de estos tres contratos colectivos al que yo personalmente asistí y suscribí como testigo de honor fue en un ingenio azucarero que firmó su contrato número 30. Se trata de un ingenio azucarero que tiene 19 000 hectáreas de producción de caña de azúcar y 110 años de vigencia. Se ha señalado que tampoco existe contratación colectiva en otras ramas de actividades de trabajo en el sector agrícola. No es verdad. En el Ecuador, uno de los sectores de mayor exportación es el sector camaronero. Hemos suscrito un contrato colectivo hace menos de dos meses en una empresa camaronera que emplea a 19 600 trabajadores.

Yo conmino a quienes han presentado este tipo de denuncias que, además, son recurrentes y responden a periodos anteriores, que deben actualizar la información porque, evidentemente, no solo se ocasiona una pésima desinformación ante tan alto organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo, sino que se tergiversan realidades. Es mejor decir la verdad que desinformar y utilizar la mentira.

Sin embargo, también debo señalar lo siguiente. Se ha expresado por parte de la vocera de los trabajadores que, en el Ecuador, el artículo 172 del Código del Trabajo representa represión sindical. El artículo 172 hace mención de una posibilidad administrativa de denuncia, no solo de los empleadores a los trabajadores denominada «visto bueno», sino que también los trabajadores la utilizan, cuando consideran necesario. Dependiendo de haber adecuado el empleador una conducta violatoria del artículo 172, pueden presentar trámites administrativos de visto bueno. Esto sucede, básicamente, cuando el empleador no paga de manera puntual la remuneración al trabajador. Además, a la luz del artículo 172, yo, como Ministra de Trabajo, incorporé, en febrero de 2024, dos instancias, porque el visto bueno tenía exclusivamente una instancia con la decisión del Inspector del Trabajo. El trabajador podía quedar desvinculado si su conducta se adecuaba a faltas administrativas y a violación al reglamento interno. Yo esto lo consideré, como Ministra de Trabajo, en razón de que, por mi experiencia laboral, no solo soy abogada, sino magistrada. Durante diez años ejercí la magistratura en el Ecuador, y el Presidente Daniel Novoa me solicitó, con permiso de encargo, que ejerza ahora el Ministerio de Trabajo, y lo primero que hice como Ministra de Trabajo fue cumplir con la Constitución. La resolución administrativa de visto bueno en este momento en el Ecuador desde hace más de un año se puede apelar ante una instancia superior, y posteriormente yo misma doy las clases, no solo a los inspectores, sino al público y a los trabajadores. Se puede presentar otro recurso tal como lo determina el Código Orgánico Administrativo, que es el recurso de revisión.

No necesito que feliciten este Acuerdo Ministerial, pero sí es necesario que lo conozcan, porque indudablemente —y estoy muy convencida de que la vocera de los trabajadores lo desconocía— ha traído como resultado haber incorporado los recursos administrativos tal como los conocemos los abogados, que se llaman «doble instancia», a que la mayoría de las decisiones administrativas en primera instancia lleguen a un acuerdo de conciliación o a que el trabajador regrese a su puesto de trabajo o a que el empleador desista o, a la inversa, a que el empleador cumpla con los pagos atrasados al trabajador. Lo que evitamos son estas



desvinculaciones que, por muchos años en el Ecuador, se habían dado con una decisión sola, de carácter administrativo, y todo se tramita en menos de 60 días.

De igual manera debo establecer, porque el portavoz de los empleadores lo solicitó, que yo en mi condición de delegada por parte del Estado brinde mayor información acerca de la información primera relacionada a las nuevas legislaciones laborales que en el Ecuador hemos incorporado desde diciembre del 2023.

Nosotros, para conseguir empleabilidad para los jóvenes, le entregamos al sector de empleadores incentivos tributarios. Tuvimos un llamado de atención por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que estableció que en el Ecuador no existía política de empleabilidad para los jóvenes y las mujeres. Elaboramos dos leyes. Una de ellas fue la Ley Violeta para incorporar a las mujeres al sector productivo con incentivos tributarios. El Ministerio registra los planes de igualdad y, para los jóvenes, incentivos tributarios y empleabilidad para aquellos de entre 18 y 29 años de edad. Tenemos registrado en nuestro Ministerio de Trabajo 333 000 trabajos para nuestros jóvenes. Indudablemente, es todo un proceso de cambio un poco acelerado, pero para nosotros resulta necesario. Seguimos cumpliendo con la contratación colectiva. Aquí no se ha explicado ni se ha dicho, por lo que entiendo que se refieren a años anteriores. ¿Cuáles son los contratos colectivos a los cuales se les ha presentado impedimento para poder suscribirlos tanto en el sector público como en el sector privado?

Sin embargo, sí es necesario señalar lo siguiente: en el Ministerio de Trabajo había una práctica recurrente, a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en donde llevaban el planteamiento de la contratación colectiva en el sector público, y se evadía el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, que es el que tiene que dar la sostenibilidad económica para poder garantizar todas las conquistas que, en materia económica, significa una nueva contratación colectiva. La Corte Constitucional del Ecuador estableció que, como garantía de pago económico del sustento económico de la contratación colectiva, es necesario el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, y yo, como Ministra de Trabajo, he sostenido que, a través de la mesa técnica, se resuelva cumplir con las disposiciones normativas, y así lo hemos hecho con una reforma reciente del Acuerdo Ministerial, cumpliendo con lo que dice la Ley Orgánica para el Ordenamiento de las Finanzas Públicas. El Ministerio de Economía y Finanzas debe entregar el dictamen en un tiempo no superior a 30 días. Por lo tanto, las mesas técnicas que el Ministerio de Trabajo ha instaurado, a través de esta política pública abierta en materia laboral, nos están permitiendo mejorar la negociación de la contratación colectiva en el sector público.

Existen exámenes especiales por parte de la Contraloría justamente por esta manera de evadir dictámenes, porque en el momento en que se evadían los dictámenes de sustento económico, el contrato colectivo simplemente era una letra muerta. El Ministerio de Economía y Finanzas respondía, tiempo atrás, que, al no haber dictamen económico, simplemente no había dinero. Por tanto, lo que estamos haciendo en este momento es fijarnos 30 días de plazo para que el Ministerio de Economía y Finanzas nos entregue los dictámenes, y nosotros ya hemos suscrito varios contratos colectivos cumpliendo con esta disposición en el sector público. Hemos firmado en el Ministerio de Energías y Minas, que es el sector petrolero; hemos firmado en el Ministerio de Educación, y nos aprestamos a firmar en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, que lleva el área social en todo el Ecuador.

Finalmente, quiero señalar que el Estado ecuatoriano, en este nuevo periodo y en el periodo anterior, del Presidente Daniel Novoa, que se inició en noviembre del 2023, jamás se ha opuesto a la visita de una misión de la Organización Internacional del Trabajo. Todo lo



contrario, queremos que vaya, para que conozca cómo estamos impulsando la política pública laboral de la mano, no solo con el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT. Fuimos el primer país en cumplir con la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y lo primero que hicimos fue reformar el Código del Trabajo, y estamos prestos a seguir cumpliendo, porque es nuestra responsabilidad como Estado suscriptor con todos y cada uno de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La mejor manera de generar política pública es con certeza, con verdades, pero también con esperanzas y optimismo, y así vamos a seguir trabajando desde el Estado ecuatoriano tutelando, no solo los derechos administrativos de los trabajadores, sino los derechos legales. Sin embargo, indudablemente no podemos dejar de reconocer que, así como los empleadores tienen derechos y obligaciones, y el Estado también tiene derechos y obligaciones, los trabajadores también tienen derechos y obligaciones. Solo unidos podemos progresar y tener un mundo en paz en el mundo laboral.

Miembros trabajadores - Llegamos a esta instancia de la Comisión con una profunda preocupación, más de la que teníamos antes. Tras escuchar al Gobierno del Ecuador no podemos sino lamentar que no encontramos respuestas sustantivas, pero, sobre todo, alineadas con las exigencias de los órganos de control de esta Organización. Lo que esta Comisión esperaba, y lo que el país requería, era un compromiso claro, con hechos reales, con la reparación y, sobre todo, con el cumplimiento efectivo del Convenio.

Es oportuno recordar, como lo recordaron otros, pero creo que lo voy a reafirmar, que el Ecuador ha sido examinado en múltiples ocasiones, como lo refirieron recién, en los años 2014 y 2016 por este Convenio, pero en los años 2017, 2022 y 2024 por el Convenio núm. 87, y hoy volvemos al Convenio núm. 98. Esta reiteración evidencia, desde nuestra consideración, una preocupación estructural que exige respuesta a la altura de las obligaciones internacionales asumidas.

En lugar de ello hemos escuchado las explicaciones del Gobierno, que tiende a hacernos entender o a justificar la actual administración, pero desligándose de responsabilidades históricas y repitiendo, sobre todo. Agradecemos el respeto fundamental que debe haber a la libertad sindical, pero no se han aportado elementos concretos a la Comisión de Expertos, como esta lo solicitó para esta 113.^a reunión. Esto no es mentira; estos son hechos y esto no es menor, porque cuando se trata de derechos fundamentales, cuando la libertad sindical y la negociación colectiva está en juego, se necesitan, como dijeron aquí, y lo aceptamos, rigor y resolución política.

La Comisión de Expertos fue clara. Requirió que el Gobierno del Ecuador informe con precisión sobre el número de contratos colectivos actualmente vigentes en el país. Quiso saber en qué sectores se habían firmado, si son nuevos, si son revisiones, y cuántas personas trabajadoras están cubiertas por esos instrumentos y, en particular, solicitó detallada información del sector agrícola y bananero, donde históricamente, como sabemos todos, se registraron serias dificultades para el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de sindicalización y la negociación colectiva. No hubo respuestas.

La Comisión de Expertos también pidió información sobre las medidas adoptadas para eliminar la discriminación antisindical, para prevenir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y para garantizar la libertad de negociación colectiva en la práctica. Nuevamente las respuestas son genéricas; entendemos y escuchamos la afirmación de que el Ecuador respeta la libertad sindical, pero necesitamos por pedido de esta Comisión y del Informe de la Comisión de Expertos que presente datos sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas.



Sin embargo, las prácticas sindicales persisten y se hacen con total impunidad. En el sector privado son frecuentes los despidos de trabajadores apenas constituyen un sindicato. En el sector público, esto se ejecuta bajo el ropaje de un procedimiento. Recién hemos escuchado lo que nos ha dicho la Ministra sobre el visto bueno, y una reformulación que han hecho, pero realmente nosotros no estábamos informados de esto, y, además, no se informó a la Comisión de Expertos. La verdad es que reformular un procedimiento no es respetar la libertad sindical: es la negación práctica del derecho a organizarse y a negociar colectivamente.

La Comisión de Expertos solicitó información detallada sobre la situación de la negociación colectiva en el sector público, incluyendo los obstáculos legales que impiden su ejercicio para aquellos denominados servidores públicos. El Gobierno omitió referirse a esta exclusión absoluta que persiste para la mayoría de este sector público, que se ampara en disposiciones legales y constitucionales, pero no escuchamos propuestas de medidas concretas para revertirla. Si bien existen algunos contratos colectivos, como los que hemos mencionado, son aquellos denominados «obreros», y también nos explicaron las restricciones que hubo sobre las cuestiones de la intervención del Ministerio de Economía y Finanzas que hemos escuchado recién. El Acuerdo Ministerial núm. 056 citado, que revoca una disposición previa, que permitía revisar unilateralmente los contratos colectivos, es un avance menor; es un ajuste técnico a una regresión también impulsada por este mismo Gobierno. No representa una reforma estructural, ni revierte la exclusión histórica de la negociación colectiva en el aparato estatal.

Si hablamos de límites estructurales, no podemos dejar de mencionar el artículo 221 del Código del Trabajo, que impone un umbral de más del 50 por ciento de afiliación para ejercer la titularidad de la negociación colectiva. También esto ha sido señalado por los organismos de control como un obstáculo excesivo y desproporcionado. Todavía no hemos encontrado que haya una iniciativa concreta para reformar esa disposición, y tampoco entendimos si ha habido avances respecto a la negociación colectiva por rama esencial, para los sectores compuestos por pequeñas unidades productivas, agro, trabajadores del hogar, comercio y sector de los servicios, donde el modelo por empresa es insuficiente o inviable.

Esta Comisión también debe considerar que no hemos sido informados sobre la eliminación del arbitraje obligatorio. El artículo 225 del Código del Trabajo sigue vigente, a pesar de los reiterados llamados de esta Comisión y de la Comisión de Expertos, y tampoco se han dado pasos claros para derogar los techos económicos presupuestarios previos, y lo que recién referenciamos mecanismo de revisión unilateral, que vacía de contenido lo que nosotros defendemos y que está establecido en los convenios y en los derechos fundamentales, que es la autonomía colectiva.

Por todo esto solicitamos que las conclusiones de esta Comisión incluyan los siguientes puntos:

- Promover la adopción de reformas legislativas que garanticen plenamente el derecho a la negociación colectiva para todas y todos los servidores públicos, mediante la derogación de las disposiciones legales que actualmente lo restringen, incluyendo aquellas contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley de Empresas Públicas y los mandatos constituyentes.
- Promover una reforma legal, que habilite la negociación colectiva por rama de actividad y a nivel empresarial, eliminando los requisitos excesivos de afiliación y respetando la autonomía de las partes sin interferencias presupuestarias.



También es necesario que se garantice que el arbitraje sea siempre voluntario y que se erradique cualquier forma de discriminación o represalia antisindical.

Quiero advertir gratamente la coincidencia entre las posiciones tanto de la propuesta de las explicaciones del Ecuador como del Gobierno, pero, sobre todo, las coincidencias que ha habido con los empleadores, con los países que han intervenido, con el Grupo de los Trabajadores, o nosotros con ellos. Eso, en un mundo tan difícil y tan controversial como el de hoy, es un hecho a destacar. Creo que tenemos que aprovechar la oportunidad de que, y ahí paso al último punto, el Gobierno del Ecuador acepte —y, en nuestro caso pedimos— una misión tripartita como una medida prioritaria para facilitar el diálogo tripartito, y avanzar en el cumplimiento del Convenio y el respeto de esta casa, como todos los que somos parte de ella.

Miembros empleadores - Los empleadores confiamos en que pronto se pueda concretar la visita de una misión como lo hemos conversado y, de cualquier manera, que el Gobierno pueda recibir la asistencia técnica de la Oficina en el estudio de los cambios a su legislación laboral, con especial atención a las características nacionales como nosotros lo hemos instado en este y en otros casos y, desde luego, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Nuevamente agradecemos a la Ministra sus explicaciones y su presencia esta tarde.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la disposición manifestada por el Gobierno de cooperar con la OIT, hacer uso de su asistencia técnica y continuar sus consultas con los interlocutores sociales para reforzar la protección jurídica que garantice plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco de la legislación laboral colectiva, en consonancia con el Convenio y en consulta con los interlocutores sociales, en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, garantizando una coherencia razonable y adoptando medidas eficaces para:

- **garantizar que la negociación colectiva se produzca en un entorno propicio, estableciendo mecanismos adecuados y las correspondientes protecciones legales para todas las categorías de trabajadores y de empleadores cubiertos por el Convenio;**
- **revisar la normativa relativa a la creación de asociaciones de empleadores y de trabajadores y a las prácticas de negociación colectiva;**
- **proporcionar datos sobre: i) la negociación colectiva en los sectores público y privado, incluido el número de convenios colectivos vigentes en el país, su fecha de entrada en vigor, su renovación y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales y ii) el número de trabajadores afiliados y sus respectivos sindicatos, el número de comités de empresa, y el número de organizaciones de empleadores y sus respectivos miembros afiliados;**
- **abordar la discriminación antisindical, impedir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la legislación y en la práctica, y comunicar información sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas adoptadas.**



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

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente - Invito a la representante del Gobierno del Ecuador, Señora Ministra del Trabajo, a que tome la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno del Ecuador acoge exhaustivamente todas las recomendaciones efectuadas y leídas en esta tarde, señalando que nosotros no hemos sido objeto de discusión desde hace diez años, tal como lo expresé en días anteriores ante ustedes. Ha sido de mucha satisfacción, además, la presencia tanto del sector de los empleadores representada por el Sr. Corral, y de los trabajadores representada por los Sres. Chica Salazar y Reyes, representantes del sector de telecomunicaciones, petróleo y educación.

Consecuentemente, nosotros una vez que ya hemos aceptado todas las recomendaciones daremos cumplimiento a las mismas, enviando de manera detallada toda la información que ha sido solicitada en esta tarde.

El Salvador (ratificación: 2006)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Respecto a la aplicación del artículo 1 del Convenio: clasificación de las multas según su gravedad, tipología y aplicación en la práctica

Dada la aprobación de la reforma del artículo 627 del Código del Trabajo mediante el Decreto Legislativo N.º 519, publicado en el *Diario Oficial* el 31 de octubre de 2022, se actualizó de forma sustantiva el régimen sancionatorio, elevando significativamente los montos de las multas aplicables a las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III del Código del Trabajo, así como en otras disposiciones legales laborales que no cuenten con una sanción específica. Es importante mencionar que, esta reforma, tiene como objetivo señalar y sancionar la gravedad de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, y que permite un análisis de las capacidades de los empleadores en aras de no atentar contra su estabilidad financiera ni contra la libertad de empresa en El Salvador, por ello, se establecieron rangos diferenciados en función del tamaño del empleador, conforme al número de personas trabajadoras contratadas, de la siguiente manera:

- a) microempresas de hasta 10 trabajadores, una multa de hasta dos salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 730 dólares de los Estados Unidos);
- b) pequeñas empresas con más de 10 y hasta 50 trabajadores, una multa de hasta cuatro salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 1 460 dólares de los Estados Unidos);
- c) medianas empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores, una multa de hasta ocho salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 2 920 dólares de los Estados Unidos), y



- d) las empresas con más de 100 trabajadores, una multa de hasta 12 salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 4 380 dólares de los Estados Unidos).

En ese marco, los actos de discriminación antisindical son susceptibles de ser sancionados bajo estas disposiciones, en tanto constituyen infracciones a los derechos fundamentales consagrados en los libros I y II del Código del Trabajo, en particular aquellos relativos a la libertad sindical y la no discriminación por causa de afiliación sindical.

Este nuevo régimen considera, además del tamaño de la empresa, criterios como la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado, elementos que permiten clasificar y graduar las sanciones de manera proporcional. Para ello, conforme al procedimiento establecido en el Código del Trabajo, la inspección laboral desempeña un rol esencial como instancia técnica del Estado para la verificación del cumplimiento de las normas laborales. En tal sentido, el Gobierno, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), lleva a cabo inspecciones periódicas y estratégicas que, en caso de detectarse transgresiones a la normativa laboral, se activa el correspondiente procedimiento administrativo sancionador.

Si bien la reforma del artículo 627 del Código del Trabajo, que fortaleció el régimen sancionatorio, fue adoptada en 2022, este avance normativo se enmarca dentro de un proceso más amplio de transformación institucional iniciado en 2019, orientado a consolidar una nueva visión sobre la función del Estado en materia laboral. Desde ese año, se ha venido promoviendo un enfoque más proactivo y comprometido con la defensa efectiva de los derechos de las personas trabajadoras, reconociendo que la responsabilidad institucional no se limita a la fiscalización, sino que implica también el acompañamiento y la garantía de acceso a la justicia administrativa laboral, por ello, acciones públicas y de alcance nacional como el «Premio Nacional al Trabajo Decente» y el «Premio a la Negociación Colectiva», promueven desde la base de incentivos al cumplimiento de la ley.

Es importante subrayar que, si bien la imposición de una multa administrativa no compensa de forma integral la vulneración de un derecho laboral fundamental, sí representa un mecanismo de disuasión real frente a prácticas antisindicales u otras formas de discriminación laboral, con el objetivo último de poder consolidar una cultura de cumplimiento normativo que contribuye al respeto efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo.

En seguimiento a la implementación práctica del régimen, la DGIT ha registrado actuaciones relevantes en la materia. A efectos ilustrativos, se adjunta un cuadro estadístico que sistematiza las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y los montos recaudados durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2024, en relación con conductas vinculadas a la afectación de la libertad sindical.

► **Multas impuestas, infracciones y montos. Violación a la libertad sindical**

Motivos de inspección	Total de multas	Total de infracciones	Montos totales (en dólares de los EE. UU.)
Despido de directivo sindical	24	79	8 441,98
Despido a miembro de sindicato	8	8	410,70
Discriminación sindical	1	1	57,14
Total	33	88	8 909,82

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Enero a diciembre de 2024.



Respecto a la protección de la libertad sindical de los trabajadores de las alcaldías

En atención a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno informa que se han adoptado diversas medidas para garantizar la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores municipales a través de los mecanismos legales vigentes y la inspección laboral.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal (RNCAM), en coordinación con la DGIT, han llevado a cabo inspecciones tanto programadas como especiales, conforme a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFTS).

Las inspecciones en las municipalidades han sido ejecutadas inicialmente en dos etapas diferenciadas:

- La primera etapa, en apoyo técnico al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal; el cual tuvo como finalidad principal determinar la modalidad de contratación del personal en las distintas alcaldías del país.
- La segunda etapa, se orientó a la verificación del cumplimiento de obligaciones relacionadas con retenciones laborales, en especial aquellas vinculadas al pago de salarios, seguridad social y cotizaciones.

Durante ambas fases, se verificó el cumplimiento de la normativa laboral aplicable a los trabajadores municipales, incluyendo la existencia y registro de contratos individuales de trabajo; la inscripción de personas trabajadoras en el régimen de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM); la validación de planillas únicas de pago, y la cobertura de seguridad social. El personal del RNCAM llevó a cabo la verificación de la siguiente documentación e información:

- Listado de personas inscritas bajo el régimen de la LCAM.
- Número de trabajadores contratados bajo nombramiento.
- Planilla de personal correspondiente al distrito inspeccionado.
- Manual descriptivo de puestos.

Estas acciones ejecutadas para la protección de los derechos laborales tienen como finalidad dar cumplimiento al artículo 1, literal c), de la LCAM, que establece como objeto principal de la normativa garantizar la eficiencia del régimen administrativo municipal, asegurando igualdad de oportunidades, estabilidad en el cargo, así como las posibilidades de ascenso y traslado para los servidores públicos municipales.

Estas intervenciones han significado un avance sustantivo en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores municipales. En el marco de las competencias del MTPS, la Dirección General de Inspección de Trabajo en coordinación con el RNCAM, consolidó un trabajo articulado orientado a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras al servicio de las alcaldías.

Cabe destacar que, como parte de los compromisos asumidos por el Estado, por primera vez en la historia institucional del país, se llevó a cabo una intervención generalizada en las municipalidades a nivel nacional con un enfoque dirigido expresamente a la tutela efectiva de los derechos laborales, particularmente en lo relativo a la protección, y estabilidad de los trabajadores, así como al cumplimiento en general de las obligaciones patronales.



Adicionalmente, se desarrolló una estrategia focalizada de intervención en los 100 municipios más poblados del país, lo que permitió ampliar significativamente la cobertura de trabajadores municipales protegidos por las acciones de inspección, priorizando aquellos territorios con mayor concentración de empleados públicos locales. Esta priorización territorial no solo incrementó el alcance operativo del Ministerio, sino que también permitió identificar patrones y adoptar medidas preventivas y correctivas más eficaces para el cumplimiento de la legislación vigente.

En ese marco, y como resultado de las acciones desplegadas, en el periodo del 2023 al 2025 se llevaron a cabo las siguientes inspecciones integrales a las diferentes municipalidades del territorio:

► **Inspecciones Realizadas en Municipalidades durante el periodo del 2024 al 2025**

Motivos de Inspecciones en municipalidades	N.º de inspecciones	Hombres	Mujeres
Verificación LGPRLT (arts. 8 y 13)	114	6 863	3 565
Verificación de Cotizaciones ISSS, IPSFA, AFP, RENTA	24	1 515	717
Situación Laboral de los Trabajadores	95	9 499	4 524
Total	233	17 877	8 806

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además del trabajo operativo, desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se puso en la palestra pública la existencia de los denominados «contratos fraudes» con el objetivo de declarar públicamente su ilegalidad. Estos consistían en las prácticas de gestiones municipales en las que establecían contratos por cortos periodos de tiempo, usualmente un año, para poder prescindir de los trabajadores sin el debido proceso, sin respeto a la trayectoria o historial de los mismos en dichas instituciones; esto, mediante el impulso de las inspecciones en todo el territorio nacional, y la incorporación de los trabajadores municipales a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Su cobertura es una garantía para la existencia del debido proceso en todos los casos.

Respecto a la aplicación de los artículos 2, 4 y 6, relativos a cuestiones legislativas pendientes, vinculadas a la prohibición de actos de injerencia, los requisitos para la negociación y renegociación de un convenio colectivo

Como parte del compromiso del Gobierno con la promoción del diálogo social y la participación activa de los actores laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha previsto la instalación de un espacio de diálogo con las organizaciones sociales de trabajadores, que abarcarán los distintos niveles del sindicalismo, desde sindicatos, federaciones y confederaciones. Este espacio buscará atender las diferentes opiniones conjuntas orientadas al fortalecimiento del trabajo decente, la garantía efectiva de los derechos fundamentales en el empleo y la libertad sindical, a través del conocimiento de primera mano de las necesidades e intereses de las organizaciones para identificar y promover soluciones directas desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Bajo ese marco, se ha convocado para fecha del martes 20 de junio a más de 180 organizaciones mediante invitaciones formales, con el fin de asegurar un proceso



participativo, inclusivo y representativo en la conformación de dicho espacio de diálogo. El mismo, espera seguirse realizando de manera periódica y permanente, para seguir fomentando el diálogo y sentar las bases de la confianza para espacios tripartitos institucionalizados. Un objetivo consiguiente de esos espacios de diálogo será precisamente fomentar las bases para el análisis y consulta de las reformas a la legislación laboral vigente.

El Gobierno reafirma su compromiso con la revisión y actualización completa del Código del Trabajo; en ese sentido, el trabajo técnico ha seguido su curso para contar con una propuesta inicial a someterse a consulta con los sectores. Esto ha sido trasladado al Director de la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana en reuniones presenciales durante el mes de mayo para contar además con la asistencia técnica necesaria. Cabe destacar que, si bien uno de los principales cambios se orienta a la extensión de las credenciales de las juntas directivas sindicales, el objetivo es actualizar la legislación completa a los desafíos actuales del mundo del trabajo, razón por la cual su proceso no puede ser apresurado.

En este sentido, el Gobierno reafirma su apertura institucional y su compromiso con la creación de espacios participativos, transparentes y plurales, orientados al fortalecimiento del sistema laboral nacional. Por ello, en distintas reuniones con los equipos técnicos de la Oficina de OIT para Centroamérica, se ha trasladado el análisis de representatividad del movimiento sindical basado en las estadísticas de la Dirección General de Trabajo, con el objetivo de abrir espacios de formación y participación a la pluralidad del movimiento sindical salvadoreño.

Estos esfuerzos no solo impulsan el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral, sino que también promueven el empoderamiento de las organizaciones de trabajadores como actores fundamentales del desarrollo democrático, a la vez que refuerzan las bases de un diálogo tripartito.

Respecto a los contratos colectivos existentes, su cobertura, y las acciones para su promoción, así como el aumento de los contratos colectivos en el sector público y privado

En el marco de este fortalecimiento progresivo de la negociación colectiva y en cumplimiento de los compromisos asumidos en virtud de los Convenios núms. 87, 98 y 154, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha continuado impulsando diversas acciones orientadas a garantizar un entorno propicio para la negociación colectiva efectiva, tanto en el sector público como en el privado. En ese sentido, y como muestra del compromiso institucional con la consolidación de los derechos colectivos, la Oficina de Atención Sindical ha intensificado sus esfuerzos en brindar acompañamiento técnico-jurídico a las organizaciones de trabajadores, particularmente en los procesos de constitución, inscripción y legalización de sindicatos, como paso previo esencial para el ejercicio pleno de la negociación colectiva, por ello durante el último año se llevó a cabo un total de 434 asesorías; permitiendo la obtención ágil de las acreditaciones de las juntas directivas.

Respecto a este último elemento, cabe recalcar que la asesoría no significa un paso obligatorio para el trámite, pero si reduce los tiempos y el margen de errores frecuentes en la obtención de las credenciales. En ese sentido, reconocemos la permanencia de errores frecuentes en algunos trámites que provocan retrasos en sus acreditaciones; por ello, en coordinación con la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana, se están planeando la realización de talleres abiertos para exponer los errores frecuentes, y el proceso adecuado para un trámite eficiente.

En ese contexto, y como resultado de estas acciones, durante el periodo de 2022 a 2024 se registraron un total de 55 contratos colectivos nuevos, de los cuales 20 corresponden al sector público e instituciones autónomas y 35 al sector privado, evidenciando una tendencia



positiva hacia el aumento la formalización de relaciones laborales a través de instrumentos colectivos, sin tomar en cuenta contratos que no han sufrido cambios en sus estatutos.

En ese sentido, tomamos atenta nota de los comentarios de la Comisión de Expertos en que expresan una baja tasa de cobertura en los contratos colectivos; en tal sentido, no se considera atribuible a los requisitos establecidos por la legislación, sino más bien a dos factores que han sido abordados por el Gobierno: el primero se refiere a una estigmatización histórica sobre el movimiento sindical, dónde se les relacionó con facciones de izquierda subversiva como secuela de la guerra civil de El Salvador, y por otro lado, la resistencia de empleadores a acceder a la negociación colectiva. Para ambos casos, el Gobierno de El Salvador ha impulsado públicamente acciones que permiten el cambio de paradigma en la población para una mejor visión del movimiento sindical, entre ellos el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio Nacional a la Negociación Colectiva. Como Gobierno aceptamos que aún existen desafíos para tal aceptación, no obstante, se ha impulsado además la aplicación de la legislación por medio de las inspecciones del trabajo y los espacios de diálogo antes mencionados.

Así mismo, desde la Dirección General de Trabajo se han facilitado, en el respeto de los derechos de los trabajadores, un total de 2 021 audiencias conciliatorias durante el último año.

En ese contexto, el acompañamiento del Ministerio de Trabajo ha resultado clave, para el desarrollo de procesos colectivos sostenidos y efectivos. Esta asistencia pública y directa con los sectores se ha traducido en una mayor formalización de organizaciones sindicales, lo cual sienta las bases para ampliar progresivamente la cobertura de los instrumentos colectivos, en coherencia con los objetivos del Convenio.

Así mismo, en este contexto de fortalecimiento de los entornos laborales respetuosos de los derechos fundamentales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha iniciado un proceso de análisis y coordinación interinstitucional orientado a establecer mecanismos que permitan la reinstalación de trabajadores sindicalizados destituidos sin el debido proceso y vinculados a distintos casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical. Esta medida, se encuentra en seguimiento jurídico y administrativo, por lo que se estará remitiendo información tanto a la Comisión de Expertos como al Comité de Libertad Sindical a la brevedad posible.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno de El Salvador, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, que tomará la palabra a distancia.

Representante gubernamental - Desde El Salvador, extendiendo un fraternal y solidario saludo a la clase trabajadora del mundo en nombre del Presidente Nayib Bukele. Quiero expresar mi preocupación, desconcierto e indignación, ya que este mecanismo de control está siendo utilizado nuevamente con motivaciones políticas en contra de El Salvador. Hemos sido llamados para dar nuestro informe ante este espacio; luego de negociaciones poco transparentes, llenas de recelo y secretismo; proceso que dista mucho de los principios que se promueven en esta Organización los cuales se centra en la promoción de la justicia social y la protección de los derechos laborales, como pilares fundamentales para alcanzar el trabajo decente y la construcción de la paz en el mundo.

Resulta preocupante que casos con graves violaciones a derechos laborales, no sean abordados en estos espacios. Cabe preguntarse si esto obedece a intereses políticos o al peso geopolítico de ciertas naciones, como, por ejemplo, países potencias donde se han visto protestas y manifestaciones de trabajadores que han sido fuertemente reprimidas y que no



han sido llamados a este espacio. Por ello, cabe la duda razonable sobre si las motivaciones o los criterios de inclusión no son precisamente los casos de graves violaciones, sino más bien la capacidad e influencia que copan las élites que toman las decisiones, dejando de lado incluso, las voces de los interlocutores locales y primando la influencia de los poderosos.

En otras regiones, sindicalistas siguen siendo asesinados, torturados y silenciados por defender los derechos fundamentales.

Hemos sido testigos, en diferentes ocasiones, de cómo las voces de los sindicatos nacionales han sido desestimadas, dejando la decisión a voceros internacionales que desconocen el contexto y la realidad nacional; reduciendo el proceso a una negociación donde lo que más importa es la capacidad de *lobby*; y en el cual nosotros servimos como moneda de cambio.

No obstante, siendo respetuosos de esta Organización, y fieles al cumplimiento de nuestros compromisos con la normativa internacional en materia laboral, me permito presentar el respectivo informe solicitado ante esta Comisión.

El Salvador reafirma su compromiso con la protección del derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, los cuales son protegidos incluso por nuestra Constitución. Dicho compromiso se refuerza con la reciente ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), que complementa el presente Convenio. Ambos Convenios refuerzan la prohibición de prácticas antisindicales y de injerencia patronal, y promueven las relaciones laborales basadas en la justicia, el respeto mutuo y la equidad. En coherencia con ello, el Gobierno ha impulsado disposiciones legales que fortalecen la libertad sindical y consolidan el diálogo social como mecanismo de solución y mejora en las condiciones de trabajo.

Para ello, queremos destacar que en los últimos cinco años tenemos 80 nuevos sindicatos, producto del acompañamiento y asesoría de la Oficina de Atención Sindical que fue creada en nuestra administración, la cual tiene el propósito de asesorar de manera pormenorizada a los líderes sindicales en relación con el cumplimiento de todos los requisitos legales para su acreditación. Todo ello, con el objetivo de fortalecer la libertad sindical, promoviendo un clima más seguro y propicio para la formación y funcionamiento de los mismos sindicatos.

Por otra parte, nuestro marco normativo protege el derecho a la negociación colectiva, tanto en el ámbito privado como en el sector público. Como resultado, en la práctica, en los últimos dos años se han alcanzado 55 nuevos contratos colectivos de trabajo, 35 del sector privado, 20 en el sector público. Pasando de 167 contratos colectivos registrados en 2022 a 222 contratos colectivos en 2024, representando un incremento del 30 por ciento, lo cual muestra nuestro compromiso firme por la promoción y protección de la negociación colectiva.

También, con gran beneplácito anunciamos uno de los principales resultados del tripartismo institucionalizado en El Salvador, la aprobación del aumento al salario mínimo, recientemente, por unanimidad en el seno del Consejo Nacional del Salario Mínimo, como producto de la participación activa de los tres sectores en su análisis, discusión y acuerdo. Cabe destacar, que desde hace 14 años no se alcanzaba un consenso por unanimidad en dicho Consejo, siendo esta una muestra importante de los avances y el fortalecimiento del diálogo social tripartito institucionalizado.

Somos conscientes de que El Salvador históricamente ha tenido una baja tasa de afiliación sindical, esto producto de procesos de represión y estigmatización que hicieron Gobiernos anteriores, tanto de derecha como de izquierda. Es más, siempre existió la negativa y el rechazo hacia el sindicalismo de parte de actores de extrema derecha que incluso han



pertenecido a la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Eso debería llamar la atención, ya que en esa época nunca hubo una queja de la ANEP al respecto, a pesar de la represión sindical, dado que eran ellos mismos quienes gobernaban el país en ese periodo y quienes normalizaron dicha estigmatización antisindical.

Por eso, ahora nos extraña la posición de la ANEP defendiendo la negociación colectiva y la libre sindicación, cuando ellos en su rol histórico han estado en contra de estos principios.

Queremos ser enfáticos, en que cuestionamos el posicionamiento de la ANEP, quienes a nivel internacional enarbolan la bandera de la lucha politizando este espacio, mientras que a nivel local se oponen a la libertad sindical y limitando que las mismas empresas de sus cúpulas creen sindicatos mostrando una doble moral. Por ello somos contundentes en señalar que la ANEP no representa una posición institucionalizada del sector productivo.

Quienes trabajan de manera articulada con el Gobierno son otras gremiales empresariales que son más representativas del sector productivo en El Salvador.

Por nuestra parte, en cumplimiento de la normativa nacional e internacional, así como de nuestros principios, el Gobierno ha institucionalizado el Premio Nacional al Trabajo Decente, que reconoce buenas prácticas empresariales en el respeto a la libertad sindical y generación de condiciones dignas de trabajo, habiendo premiado a cerca de 150 empresas. Asimismo, el Premio Nacional a la Negociación Colectiva destaca la capacidad de diálogo entre empleadores y trabajadores, con mejores condiciones laborales alcanzadas a través de las negociaciones colectivas.

Con esto, se busca posicionar el rol fundamental de nuestros líderes sindicales como defensores de los derechos laborales. Si bien este es un reto grande, dichas acciones marcan una pauta importante para avanzar constantemente en la reivindicación del rol fundamental que juega el movimiento sindical en nuestra sociedad.

En relación a la protección adecuada contra la discriminación sindical, como Gobierno, tenemos plena consciencia de que el sindicalismo es una base fundamental para la negociación y el aumento progresivo de los derechos laborales y la generación de empleo decente; por ello queremos informar que, en aras de generar una mayor protección de los derechos laborales, se reformó el artículo 627 del Código del Trabajo, para elevar las multas por incumplimiento a la legislación laboral, pasando de una multa máxima de 57,14 dólares, a una multa máxima de 4 905 dólares, equivalente a 12 salarios mínimos, según la gravedad y el tamaño de la empresa.

En cumplimiento de la normativa, los actos de discriminación antisindical son sancionados bajo estas disposiciones, en tanto constituyen infracciones a los derechos fundamentales consagrados en los libros I y II del Código del Trabajo, en particular, aquellos relativos a la libertad sindical y la no discriminación por causa de afiliación sindical, y además se han activado los mecanismos de verificación, a través de las inspecciones del trabajo.

Por otra parte, respecto a la protección de la libertad sindical de los trabajadores de las alcaldías, a diferencia de administraciones anteriores que desprotegieron a los trabajadores municipales, el Gobierno de El Salvador ha adoptado una postura firme en la defensa de sus derechos sindicales. A través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se han realizado 233 inspecciones integrales en 2024, cubriendo el 100 por ciento de las alcaldías del país y beneficiando a más de 26 600 trabajadores municipales. Estas inspecciones verificaron todo tipo de modalidad, la contratación, el cumplimiento de obligaciones laborales y fundamentalmente, el respeto a la libertad sindical.



Además, el Ministerio denunció públicamente la existencia de los llamados «contratos fraude», utilizados por algunas alcaldías para precarizar el empleo municipal mediante contratos temporales sin garantías de estabilidad laboral. Como respuesta, se ha impulsado la incorporación de estos trabajadores al Registro Nacional de la Ley de la Carrera Administrativa, garantizando sus derechos, la estabilidad laboral y el debido proceso, marcando un cambio estructural en la protección de este sector históricamente vulnerable.

Respecto al fortalecimiento del marco legal, el Gobierno de El Salvador reafirma su compromiso con la revisión y actualización completa del Código del Trabajo, el cual data de la década de los setenta; en ese sentido, el trabajo técnico ha seguido su curso para contar con una propuesta inicial, pero esta será sometida a consulta con los sectores. Esta reforma histórica al Código del Trabajo no responde a intereses de élite, sino a la realidad de la clase trabajadora y el mundo del trabajo. Por el contrario, será debatida, construida y validada en el seno del Consejo Superior de Trabajo, garantizando así que todos los sectores productivos y sociales, incluyendo el movimiento sindical, contribuyan activamente a su construcción y validación.

Si bien, uno de los principales cambios se orienta a la extensión de las credenciales de las juntas directivas sindicales, el objetivo es actualizar la legislación completa a los desafíos actuales del mundo del trabajo, razón por la cual su proceso no puede ser apresurado, sino que debe ser bien debatido y construido con todos. Por tal motivo incluso hemos solicitado la ayuda técnica a la OIT para llevar a cabo dicho proceso.

Además, quiero recalcar nuestra apertura al diálogo, como parte de nuestros compromisos con la libertad sindical, estamos ampliando los espacios de diálogo directo con los sindicatos, sus seccionales, con sus federaciones y con sus confederaciones. Recientemente se llevó a cabo un foro de diálogo abierto con la participación de alrededor de 150 organizaciones sindicales. Participaron en esas reuniones quienes están presentes aquí, y se han considerado todos los aspectos esenciales para llevar a cabo incluso la reforma del Código del Trabajo.

Como resultado de ese espacio, también hemos asumido el compromiso de mantener de forma periódica reuniones más delimitadas sectorizadas con una mejor interlocución. Asimismo, se tomaron medidas inmediatas ante las solicitudes puntualizadas.

En ese sentido, el Gobierno de El Salvador reafirma su apertura institucional y su compromiso con la creación de espacios participativos, transparentes y plurales, como el Instituto Salvadoreño de Pensiones, un nuevo órgano tripartito institucionalizado y que promueve el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de previsión social, orientados al fortalecimiento del sistema laboral nacional, esperando que estos se fortalezcan de forma constante y permanente.

Queremos destacar que nuestro Gobierno ha restaurado la seguridad y confianza en El Salvador. Hoy los salvadoreños pueden salir de sus hogares sin temor a ser víctimas de la violencia. Esa sensación de libertad y tranquilidad, antes inimaginable, se ha convertido hoy en la base de las transformaciones que estamos implementando; ya que se ha neutralizado a las organizaciones criminales y terroristas, permitiendo el crecimiento sostenido de empleos y del ejercicio sindical.

En ese contexto, como Estado no podemos dejar de mencionar los dolorosos casos de los asesinatos de los sindicalistas Weder Arturo Meléndez Ramírez, ex empleado de la Alcaldía de San Salvador, y Victoriano Abel Vega, también empleado de la Alcaldía de Santa Ana. Son tragedias que, como Estado, lamentamos profundamente. En particular, en el caso de Weder



Meléndez, ha sido el mismo Gobierno el que elevó la queja ante la OIT, para contar con la visoria internacional, convencido de que la muerte de un sindicalista nunca debe quedar impune.

Como hemos informado en reiteradas ocasiones, ya hay resultados del caso. Las investigaciones han determinado que el asesinato fue perpetrado por miembros de las pandillas por motivos ajenos a su labor sindical. A partir de la información recabada por la Fiscalía General de la República y la Policía Nacional Civil, podemos afirmar que, para ambos casos, se han realizado investigaciones exhaustivas, dando como resultado el poder llevar a los responsables a una etapa condenatoria.

En nuestro país se respeta el derecho a la sindicación y negociación colectiva. Prueba de ello son las diversas manifestaciones o muestras de libertad de expresión masivas que han tenido lugar, en las cuales la clase trabajadora ha marchado, como el Primero de Mayo, incluso junto a movimientos sociales, sin importar la afinidad o los objetivos de sus consignas, y estos no han sido reprimidos ni amedrentados por ningún medio, al contrario, como respetuosos de la libertad sindical, el Gobierno de El Salvador ha facilitado acompañamientos policiales, y también les ha permitido la apertura vial y el goce del uso de plazas públicas sin ningún tipo de restricción.

En ese sentido, seguimos trabajando por y para el pueblo salvadoreño, avanzando en nuestro proceso histórico hacia al desarrollo con autonomía y compromiso social, en conjunto con las gremiales empresariales representativas y de la mano del movimiento sindical. Hago propicia esta ocasión para reiterar el llamado a los actores internacionales a respetar nuestro proceso interno y a escuchar las voces de los actores locales que forman parte de este esfuerzo y que están contribuyendo con nosotros a la construcción de un nuevo El Salvador en el marco del respeto a la clase trabajadora.

Miembros trabajadores - Agradecemos la intervención del Gobierno y destacamos especialmente el Informe de la Comisión de Expertos, que constituye la base técnica para el examen de este caso. Cabe señalar que el caso de El Salvador ha sido incluido en múltiples oportunidades en los últimos años, como lo indica la Comisión de Expertos.

Las organizaciones de trabajadores han venido señalando serias dificultades en el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de la sindicalización. Pero no se trata de un problema aislado. La Comisión de Expertos también ha formulado observaciones sustantivas, aunque con distinta intensidad, respecto del cumplimiento de los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Esto evidencia que persisten deficiencias estructurales en las relaciones colectivas de trabajo en ese país.

La lectura atenta del Informe de la Comisión de Expertos también nos permite dimensionar una realidad profundamente real que ha marcado la historia de El Salvador. Una trayectoria persistente de violencia estructural que ha atravesado diversos ámbitos del desarrollo social y particularmente el ámbito laboral y el ámbito sindical. Esta violencia antisindical ha tenido consecuencias gravísimas, que incluyen persecución, amenazas y en muchos casos también el asesinato de dirigentes sindicales, lo cual está documentado en el Informe de la Comisión de Expertos. Se trata de hechos que no pueden considerarse episodios aislados ni parte del pasado, sino que hay que verlo con una continuidad histórica que aún deja huellas en el presente con distintas formas e intensidades.

La Comisión de Expertos ha expresado su seria preocupación por la persistencia de vacíos legislativos que impiden la plena aplicación del Convenio en El Salvador. En particular se



destaca la necesidad de reformar normas claves del Código del Trabajo y de la ley de servicio civil para garantizar la protección contra la discriminación antisindical, prevenir actos de injerencia y permitir el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado. A pesar de ciertos avances normativos, la Comisión de Expertos señala que el Gobierno aún no ha precisado su aplicación práctica ni su efecto disuasorio en los casos de discriminación. También recuerda que los trabajadores de las alcaldías siguen sin mecanismos adecuados de protección y urge al Estado revisar el marco legal con consulta tripartita. Asimismo, advierte que, de la baja tasa de cobertura de la negociación colectiva, apenas el 4,6 por ciento puede estar asociada a barreras normativas existentes. Por ello, la Comisión de Expertos llama al Gobierno a adoptar medidas legislativas y prácticas para garantizar el ejercicio real y pleno de estos derechos fundamentales. La Comisión de Experto ha señalado que importantes reformas legales continúan pendientes, pese a los compromisos ya asumidos por el Estado.

Desde los miembros trabajadores coincidimos plenamente en que se requieren acciones enérgicas y decididas por parte del Gobierno para avanzar en esos cambios normativos esenciales para garantizar el primer ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva en El Salvador y dar cumplimiento efectivo a las obligaciones internacionales asumidas por el país. La Comisión de Expertos, al tiempo que toma nota de estas observaciones presentadas por los trabajadores, lamenta que el Gobierno no haya informado sobre medidas concretas para revisar las numerosas disposiciones constitucionales y legales que vulneran la libertad sindical, condición necesaria para la negociación colectiva.

Desde el sector sindical se ha señalado con claridad la urgente necesidad de avanzar en estas reformas y se ha expresado una especial preocupación por la disolución de la Comisión del Trabajo de la Asamblea Legislativa.

Esta situación deja en incertidumbre qué órgano legislativo asumirá, a partir de ahora, esas competencias, que podrían derivar en la paralización o el archivo de las reformas necesarias. Cabe recordar que estos señalamientos no son nuevos. La Comisión de Expertos viene instando al Gobierno desde hace años a adecuar su legislación. Por ello, reiteramos la necesidad de que el Ejecutivo, en el marco de un diálogo tripartito efectivo, adopte sin más demora las medidas requeridas y brinde información concreta sobre los avances logrados.

Hasta aquí, hemos realizado una descripción detallada de los puntos señalados por la Comisión de Expertos, los cuales son compartidos por el Grupo de los Trabajadores. Pero queremos subrayar que el objetivo del sistema de control de la OIT no es sancionar, sino promover soluciones a través del diálogo social, la consulta tripartita y la cooperación técnica.

Estos mecanismos existen para crear condiciones que permitan a los Estados avanzar en el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo.

En esa línea, esta vocería informa que, a partir de lo comunicado por la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas, y atenta a la relevancia de esta información para este tema en cuestión, luego de la publicación de la lista larga de esta Comisión, el Ministerio de Trabajo de El Salvador convocó a las centrales sindicales representadas por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) a una instancia de diálogo.

El propósito de este espacio es estructurar una hoja de ruta que permita abordar, no solo las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, sino también otros temas fundamentales para garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical y la negociación colectiva en el país, aunque no todos estén reflejados en el informe.



En este marco, vemos un inicio de este diálogo institucional entre un Gobierno y las centrales afiliadas a la CSA, con el objetivo de abordar un principio de camino común para superar estas observaciones y ver si logramos soluciones sostenibles que abarquen a todo el movimiento sindical de El Salvador.

Entre los puntos que se están discutiendo, se incluyen medidas para garantizar la entrega transparente y oportuna de credenciales sindicales, la reactivación de los espacios tripartitos con participación sindical efectiva y la promoción de reformas legales que aseguren mayor estabilidad y representatividad en la conducción de los sindicatos.

También se contempla la creación de una comisión mixta de seguimiento para abordar las quejas que ya se presentaron ante esta organización y acompañar el cumplimiento progresivo de las recomendaciones internacionales.

Finalmente, se estaba discutiendo el establecimiento de mecanismos para revisar los casos de dirigentes sindicales separados de sus funciones por razones vinculadas a su actividad gremial en un espacio bipartito que garantice un tratamiento justo. Este proceso de diálogo trasciende lo nacional, pero realmente es un acuerdo en construcción, no se pudo firmar. Cuenta con el acompañamiento y la presencia de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT y de la CSA, como garantes que actúan además como testigos del compromiso asumido.

Primero, hemos expuesto con claridad los problemas identificados y reafirmados por la Comisión de Expertos, pero quisiéramos también que se observe que esta puerta que ha comenzado a abrirse, todavía no se abrió completamente, pero puede conducir a algún diálogo, con la participación de todos los sectores.

¿Qué queremos nosotros? Queremos que se oriente a la construcción colectiva de una hoja de ruta que permita superar esta situación señalada y garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

Ratificamos que coincidimos con el Informe de la Comisión de Expertos, pero también teníamos la obligación de informar que había una puerta de entendimiento, una ventana, un principio de camino. Esperamos que el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo de El Salvador, dé una respuesta, porque creemos que tiende también a tener una protección no solo hacia los dirigentes sindicales, sino también hacia los trabajadores y las trabajadoras de ese país.

Miembros empleadores - Estamos aquí para revisar un nuevo caso de El Salvador y, aunque con una temática similar a la de los otros casos, ahora bajo este Convenio, el cual fue ratificado en 2006. Si bien esta es la primera vez que esta Comisión discute este caso por el convenio citado, la Comisión de Expertos ha realizado ya observaciones con relación al mismo, entre 2009 y 2025, en siete ocasiones. Esto coincide con lo que ha relatado y detallado la portavoz de los trabajadores y yo a ese respecto me sumo a las declaraciones y a la descripción que han hecho los trabajadores para no tener que repetir toda esta secuencia de acontecimientos que, como ellos mencionan, es una continuidad histórica que todos los que estamos en esta sala conocemos perfectamente bien. Así es que voy a omitir volver a mencionar todos estos episodios históricos que se han venido dando.

Al respecto, es importante destacar que varios de los hechos vinculados a este caso se han analizado también en el marco de esta Comisión por el cumplimiento del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), entre otros, y en otros órganos de control de esta casa, identificando reiterados incumplimientos respecto de los cuales se han generado un sinnúmero de observaciones y



requerimientos, muchos de los cuales lamentablemente continúan pendientes de cumplimiento hasta ahora.

Pasando al análisis concreto del caso, en primer lugar, agradezco al Gobierno el informe presentado y los comentarios detallados que brindó a la Comisión. Dicho lo anterior, tengo que expresar que lamentamos y expresamos nuestra más profunda preocupación ante los hechos y omisiones que contiene este caso y de los cuales me voy a referir a continuación.

En cuanto al artículo 1 del Convenio, el Grupo de los Empleadores toma nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto de las medidas adoptadas para prevenir la discriminación antisindical. En particular, se toma nota de la reforma al régimen sancionador que ya explicó el Ministro.

Tomamos nota de la extensa información remitida por el Gobierno respecto a la protección sindical de los trabajadores municipales, que también ya explicó el ministro y no voy a repetir. Sin embargo, desde el sector empleador reiteramos la importancia que tiene contar con normas claras basadas en criterios objetivos, a efecto de evitar cualquier forma de discriminación indebida contra las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

Me parece que el Ministro de Trabajo ha expresado una buena voluntad para resolver los problemas que se han venido planteando y superar el rezago de compromisos y obligaciones que ha asumido con esta Organización.

Creo que vale la pena reiterar que la libertad sindical no se ve ni se expresa en esta casa, ni la libertad de la contratación colectiva, ni todas las obligaciones emanadas del Convenio, así como de los Convenios núms. 87 y 144, respecto de la visión exclusiva de los trabajadores. Esta libertad es extensiva tanto a los trabajadores como a los empleadores y en ese afán de cumplimiento en favor de los trabajadores que ha expresado, nosotros estamos también alentando a que se haga extensivo a los empleadores. Si no se hace extensivo a los empleadores, no se estará cumpliendo con las obligaciones emanadas de estos Convenios.

El Gobierno necesitaría tener asistencia técnica para entender y comprender mejor este enfoque, que es el enfoque identificado, reconocido por todos los que estamos aquí sentados, por la Comisión de Expertos, y el resultado de esta Comisión tras los análisis que venimos haciendo en todos los casos.

En virtud del artículo 2 del Convenio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realicen directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración. Este es el texto expreso.

De estas bases, se hace eco en el estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que establece de manera literal que tampoco se ajustaría a lo preceptuado en el Convenio la discriminación contra las organizaciones de empleadores representativas, por ejemplo mediante su exclusión de la participación en la preparación de una legislación laboral o en consultas sobre las cuestiones sociales y económicas.

El Ministro nos hizo el favor de explicarnos los procesos que están llevando a cabo en donde única y exclusivamente, como se desprende del análisis que hace la Comisión de Expertos, están abocados a hacerlo a través de las organizaciones de trabajadores, de tal manera que, bajo las bases de interpretación de la aplicación específica de este Convenio, es



necesario subir a bordo a los empleadores a través de la ANEP, que es la organización más representativa de la que aquí hemos tomado cuenta y nota durante muchísimos años.

Lamentablemente, en el caso que nos ocupa observamos que el Gobierno ha mantenido persistentemente una actitud contraria a estos lineamientos, ya que desde mayo de 2020 el Gobierno simplemente ha ignorado en la práctica y públicamente a la ANEP, que es la organización más representativa de empleadores, interrumpiendo todo canal de interlocución formal e informal, y a su vez ha desplegado una campaña de ataques, amenazas y presiones con el objetivo de debilitar su funcionamiento, aislarla y desincentivar su financiación, lo cual es no solo grave, sino también inadmisibles para esta casa.

Debemos destacar que, dentro de esta persistente actitud contraria a las obligaciones que corresponden al Gobierno a través de la reforma de 23 leyes, que ya también se ha mencionado por parte del Ministro, se privó a las organizaciones de empleadores de la facultad de elegir libremente a los representantes que deberían participar en órganos paritarios y tripartitos, dejando esta atribución a la potestad del Poder Ejecutivo, con lo cual se desnaturaliza la pluralidad y la autonomía que debería perseguir como principal objetivo el tripartismo que aquí profesamos.

Las medidas tomadas por el Gobierno en este sentido constituyen actos de injerencia directa que contravienen lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio. No creo que lo tengan tan claro en el Gobierno, así que es muy pertinente que por favor tomen nota de estas consideraciones. En este contexto, los empleadores reiteran la necesidad urgente de establecer un diálogo social equilibrado e institucionalizado conforme a los principios fundamentales de la OIT, en particular el principio de no injerencia al que ya me he referido, en base al Convenio.

Los empleadores reiteran que están abiertos a escuchar al Gobierno, pero demandan su participación oportuna en los procesos de diálogo, que deben realizarse en un marco de respeto mutuo, seguridad jurídica y equilibrio entre derechos y responsabilidades. En este sentido, consideran fundamental que cualquier política de promoción de la negociación colectiva no se base en una visión unilateral, sino que integre plenamente a los empleadores como los actores esenciales del sistema de las relaciones laborales. Así pues, exhortamos al Gobierno a que modifique su posición y propicie la participación y el diálogo tripartito con la participación de la ANEP, que es la organización más representativa, en cumplimiento a las obligaciones dimanantes de los Convenios mencionados.

En virtud de lo expresado por los trabajadores, a lo cual, insisto, no nos sumamos en cuanto a la descripción que han hecho del análisis de lo expuesto por la Comisión de Expertos, y tomando en consideración que se ha abierto un espacio de diálogo, por ahora con los trabajadores, y al que deberá sumarse a los empleadores para cumplir precisamente con el Convenio y las demás obligaciones que le corresponden, a efecto de poder institucionalizar este esfuerzo, me parece que el Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de esta Oficina para garantizar que este espíritu colaborativo que han mostrado, y que ahora han dado un paso muy importante de la mano de los trabajadores, se materialice también de manera tripartita, incluyendo a los empleadores a través de las organizaciones, sin reñir de que hay otras organizaciones que también representan; hay organizaciones institucionales reconocidas por la OIT y me parece que la ANEP estaría encantada de retomar este diálogo responsable con el Gobierno de la mano de los trabajadores para llegar a conclusiones correctas que permitan el desarrollo del empleo en favor de los trabajadores y de toda la sociedad.



Miembro trabajador, El Salvador - Saludo fraternalmente en nombre de la Unidad Sindical Salvadoreña (USS), la organización más representativa de los trabajadores en El Salvador, que aglutina al 90 por ciento de las organizaciones sindicales del país. Somos una organización comprometida con la defensa de los derechos laborales y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En esta ocasión, me dirijo a ustedes como vocero de los trabajadores de El Salvador acompañado en esta ocasión de compañeras y compañeros que en conjunto poseemos afiliaciones a federaciones sindicales internacionales como la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la CSA, entre otras. Por lo que esta posición reviste la legitimidad, no solo de la unidad sindical, sino de una gran mayoría de los trabajadores organizados del país, me permito compartir nuestra postura sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva en El Salvador.

Después de muchos años, hemos logrado el inicio formal de un verdadero diálogo social en El Salvador. Como movimiento sindical, podemos decir además que este diálogo va más allá de los trabajadores organizados, ya que, como representantes de la clase trabajadora genuina y auténtica, hemos velado por la incursión de organizaciones sociales diversas en los mecanismos existentes para la construcción de consensos en torno a los desafíos laborales de nuestro país.

Hemos de reconocer que, gracias al esfuerzo conjunto con el sector gubernamental y la apertura evidenciada por el Ministerio del Trabajo, hoy podemos reconocer la entrega más ágil y transparente de credenciales a nuestras organizaciones, lo cual fortalece la legalidad y la legitimidad del movimiento sindical y garantiza una participación activa y efectiva en los espacios de diálogo y toma de decisiones.

Como movimiento sindical, reafirmamos nuestra voluntad de lucha por una reforma integral del Código del Trabajo, a la vez que expresamos nuestra mayor disposición y apertura al diálogo necesario, con el objetivo de actualizar y modernizar nuestra legislación laboral, garantizar mayor protección a los trabajadores, reconocer derechos históricos negados y armonizarla con los convenios internacionales ratificados por nuestro país. Algo que Gobiernos anteriores no habían puesto en su agenda.

Recientemente, como clase trabajadora hemos cosechado, en anuencia del sector gubernamental y producto del diálogo social tripartito, uno de los principales hitos en beneficio de la clase trabajadora, y es que, producto de negociación y conciencia social, se logró por unanimidad en el Consejo Nacional del Salario Mínimo un nuevo aumento del salario en El Salvador. Este acuerdo refleja el poder del consenso y la voluntad de mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora.

De igual manera, instamos al Gobierno de El Salvador a la instalación del Consejo Superior del Trabajo (CST) como órgano que articula la concertación nacional en materia laboral y que sin duda abrirá una nueva etapa en la formulación de las políticas públicas con un enfoque tripartito y participativo a la vez, que se garantice la participación de actores representativos, no solo en incidencia política, sino también en la voluntad y disposición de trabajar honestamente por el pueblo salvadoreño.

Como movimiento sindical auténtico de El Salvador, hemos hecho uso de este espacio en los últimos años, no solo para compartir nuestra postura sobre la visión de El Salvador, sino también para denunciar algunas injusticias y hacer llamados respectivos a la acción; y lamentamos que esta no sea la excepción, dado que debemos reiterar nuestro llamado de atención a los intereses políticos de la ANEP, asociación que ha sido instrumento político de la



derecha de El Salvador y que históricamente ha promovido y sigue promoviendo el rechazo hacia el movimiento sindical y la flexibilización laboral sin garantías. Sabemos que la ANEP no representa fielmente los intereses empresariales, sino más bien agendas políticas y electorales.

Sin embargo, también aprovechamos para reconocer que un buen grupo de gremiales empresariales tienen apertura al diálogo y respeto al sindicalismo, y con quien hemos alcanzado contratos colectivos de mucho beneficio para los trabajadores.

Por otra parte, queremos denunciar y señalar la forma en como se ha incorporado El Salvador en esta lista, ya que ha existido un posicionamiento claro por parte de las organizaciones de trabajadores nacionales de todos los sectores alrededor de que en El Salvador existe un proceso abierto de diálogo y acuerdos para avanzar en pro de la libertad sindical. Esto fue trasladado de manera enfática y por medios oficiales a los voceros internacionales, así como el conocimiento de nuestros acuerdos logrados, no solo por nosotros, sino que por parte de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), que son organizaciones nacionales que tienen acceso a estos espacios de discusión. Por eso, nos extraña que el vocero internacional haya negociado a El Salvador para incluirnos en la lista, cuando existen en otras latitudes problemas más graves y vulneraciones de los derechos laborales que requieren atención urgente de esta Comisión, y la solidaridad del movimiento sindical internacional. De tal modo que, si como movimiento sindical no hemos sido escuchados, significa que la inclusión de El Salvador responde, tanto a elementos fácticos como políticos. Resulta necesario entonces dar a conocer y promover los avances logrados y la buena voluntad expresada en materia del fortalecimiento y protección de la libertad sindical en El Salvador.

Quiero anunciar que, recientemente hemos iniciado acuerdos de entendimiento entre las federaciones y confederaciones más representativas del país con el Ministro de Trabajo Sr. Rolando Castro, para promover conjuntamente beneficios, donde hemos recibido de parte del Ministro los siguientes compromisos: i) entrega de credenciales inmediatas a todas las organizaciones sindicales que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la normativa vigente; ii) la instalación y reactivación de las instancias tripartitas con participación efectiva de las confederaciones y federaciones sindicales más representativas, instancias como el CST; iii) la reforma del marco legal sobre las juntas directivas sindicales que garantice la ampliación del mandato de uno a tres años, conforme a las recomendaciones sostenidas por la OIT; iv) la creación de una comisión mixta integrada por representantes del Ministerio y de las organizaciones sindicales firmantes, con el objetivo de revisar las quejas presentadas ante la OIT y promover el cumplimiento efectivo de las recomendaciones, y v) realizar un proceso de revisión exhaustivo relativo a la instalación progresiva de dirigentes sindicales que hayan sido separados de su cargo, a lo cual desde nuestra parte se le dará un seguimiento directo para el acompañamiento e inclusión de toda la clase trabajadora que así lo necesite.

Como representantes del movimiento sindical, en atención a la responsabilidad que eso conlleva, así como a nuestro compromiso con el diálogo social mutuo, también hemos asumido compromisos en el marco de ese acuerdo y en pro del pueblo salvadoreño, entre los cuales están, dar informe objetivo y expeditos ante las representantes internacionales. Esto con el fin de poner en conocimiento de inmediato a las organizaciones de la OIT, a las organizaciones internacionales afiliadas como la ISP, la CSA, a la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte (ITF), a la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación y Afines (UITA), a la Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC), a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros



y Agroindustria (COLSIBA), a la Confederación de Trabajadores Municipales (CONTRAM) y a la Unión Internacional de Trabajadores de Organismos de Control (UITOC), así como de informarles periódicamente los avances en materia de libertad sindical, protección de los derechos de los trabajadores y los logros verídicos de la clase trabajadora en El Salvador.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y El Salvador han establecido una estrecha relación basada en el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, que incluye tres pilares principales: diálogo político, cooperación y comercio. A través de este acuerdo, la Unión Europea y El Salvador también se han comprometido a aplicar efectivamente los convenios fundamentales de la OIT. La Comisión de Expertos ha subrayado en reiteradas ocasiones la importancia de reformar las sanciones por discriminación antisindical para garantizar su efecto disuasorio. Reconocemos los esfuerzos de El Salvador para responder a estas preocupaciones a través del Decreto Legislativo N.º 519, de 31 de octubre de 2022. Sin embargo, es fundamental que cualquier enmienda legislativa conduzca a resultados tangibles. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las multas impuestas por actos de discriminación antisindical en 2024. Lamentamos que el Gobierno continúe excluyendo a los trabajadores municipales de las medidas de protección previstas en el Código del Trabajo, no garantizando, por tanto, una protección adecuada contra la discriminación antisindical para esta categoría de trabajadores.

Si bien tomamos nota de la respuesta del Gobierno, en la que indica que existen mecanismos alternativos de presentación de quejas para los trabajadores municipales, así como de sus nuevas aclaraciones sobre las recientes inspecciones del trabajo, reiteramos el llamamiento al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos para que se adopten todas las medidas apropiadas. Esto incluye la necesidad de una enmienda legislativa, decidida previa consulta con los interlocutores sociales representativos del sector, a fin de garantizar que el personal municipal tenga acceso a una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical.

Reconocemos el establecimiento de una mesa redonda técnica para debatir las reformas del Código del Trabajo destinadas a responder a las preocupaciones de larga data de la Comisión de Expertos y garantizar la plena conformidad de la legislación nacional con los artículos 2, 4 y 6 del Convenio. Apoyamos la solicitud de la Comisión de obtener información exhaustiva sobre el estado actual de estos debates, así como aclaraciones detalladas sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participan en el proceso de consulta. Esperamos observar progresos concretos en un futuro próximo y hacemos un llamamiento a un diálogo social tripartito significativo en el seno del Consejo Superior del Trabajo para resolver todas las cuestiones pendientes.

Según datos de ILOSTAT, en 2018 la tasa de cobertura de la negociación colectiva en El Salvador fue del 4,6 por ciento. Tomamos nota de los acuerdos registrados en el periodo 2022-2024, en el que se firmaron 20 nuevos convenios colectivos en el sector público y 35 en



el sector privado. Instamos al Gobierno a aprovechar esta tendencia y a abordar la baja tasa de cobertura que, según la Comisión, puede derivarse de los requisitos restrictivos establecidos por la legislación sobre la negociación colectiva.

Por último, recordamos las serias preocupaciones en relación con el Convenio núm. 87, tal como se discutió durante la Comisión de la Conferencia de 2024, y reiteramos el llamamiento de la Comisión para que cesen de inmediato todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión dirigida contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y con las actividades de las organizaciones de empleadores.

Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para evitar que se repitan tales actos.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso constructivo con El Salvador, y alientan al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales y la comunidad internacional, a fin de cumplir sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados.

Miembro gubernamental, Perú - Realizo esta intervención en nombre de un grupo de Estados de la región de América Latina y el Caribe compuesto por el **Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, el Ecuador, Guatemala, Panamá, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana**. Agradecemos al Gobierno de El Salvador por la información compartida y manifestamos nuestro reconocimiento ante los avances realizados en la generación de empleo decente, la atención laboral a sectores vulnerables, la promoción del diálogo social y la libre sindicación.

Tomamos nota de los esfuerzos gubernamentales para la promoción de la libertad sindical a través de la visibilización pública, reconocimientos y facilidades administrativas para su inscripción, a la vez que alentamos a continuar con los esfuerzos relativos a la ampliación de la vigencia de las credenciales de las juntas directivas sindicales.

Saludamos la institucionalización de reconocimientos como el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio Nacional a la Negociación Colectiva, como incentivos para la promoción de la libre sindicación y la generación de condiciones dignas de empleo.

Congratulamos el reciente aumento del salario mínimo en El Salvador, adoptado de manera unánime en el consejo nacional del salario mínimo, producto de la participación activa de los tres sectores en su análisis y discusión.

Tomamos nota de los esfuerzos realizados por medio de las inspecciones de trabajo en las alcaldías municipales para garantizar la protección de los derechos laborales a todos los servidores públicos, e instamos a velar por las reformas necesarias para las garantías legales recomendadas por la OIT en el marco de los convenios ratificados por el Estado.

Instamos a El Salvador a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para el seguimiento efectivo de los casos del Comité de Libertad Sindical, así como la reforma integral del Código del Trabajo de El Salvador, conforme a los estándares actuales del mundo laboral.

Alentamos a El Salvador a continuar priorizando la mejora en la economía para consolidar los logros alcanzados en materia de seguridad, con miras a seguir avanzando en su modelo de prosperidad, promoviendo el trabajo decente, la justicia social y el diálogo tripartito.

Finalmente, congratulamos los esfuerzos de El Salvador en el reconocimiento de la libertad sindical y el acompañamiento al movimiento sindical y su apertura al diálogo directo, a la vez que instamos a mantener dichos canales de diálogo abiertos e institucionalizados.



Miembro empleador, Honduras - Como representantes del sector empleador de Honduras, hemos analizado de forma integral todo lo que ha venido pasando en El Salvador y agradecemos la información que se brinda por parte del Gobierno de El Salvador, pero al mismo tiempo no podemos desconocer que existe una actitud indebida y hasta agresiva de parte de las autoridades del Gobierno de El Salvador en contra de la ANEP, que es la organización más representativa de empleadores de El Salvador. Muestra de ello es que hoy no tenemos la representación de la ANEP en la Conferencia, lo cual no ayuda en el diálogo social mismo que se basa y se sustenta en el respeto de los interlocutores sociales.

La OIT fomenta y apoya el diálogo social institucionalizado y la concertación social para la construcción de consensos que faciliten un proceso de desarrollo con inclusión y justicia social, con el fin de lograr el trabajo decente para todos. Es por esto que pedimos que se respete el derecho al diálogo social con las organizaciones más representativas, como es el caso de la ANEP en El Salvador, organización que ha venido siendo excluida de los distintos espacios tripartitos de diálogo.

Ninguna acción que esté orientada a desacreditar a los actores sociales por parte de los Gobiernos es aceptable, son ellos quienes deben dar muestras de madurez y tolerancia. Diferencias van a existir siempre entre los interlocutores sociales, pero es con respeto y diálogo que se construyen los acuerdos a esas diferencias, lo cual no se aprecia en este momento en El Salvador. Si bien pueden existir muchas organizaciones que pueden tener posiciones diferentes, es deber de los Gobiernos acercar a las partes y promover con respeto la independencia de los actores sociales y los grandes consensos que ayuden al desarrollo y al bienestar social.

En una sociedad dividida, en donde se promuevan las diferencias, no se alcanza el éxito del diálogo social, que es la piedra angular de la paz social. Es por ello que aprovechamos para pedir a los actores sociales y al Gobierno de El Salvador que busquen las soluciones a sus diferencias y que queden atrás todos los ataques que generan división. Mientras eso no ocurra, continuaremos en esta Comisión conociendo de incumplimientos a los convenios de la OIT, como es el caso el día de hoy con este Convenio, que protege a las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra la discriminación sindical, lo anterior en virtud de que todos los convenios de la OIT se sustentan en el respeto y en el diálogo social.

Miembro trabajador, Uruguay - Como parte del sector trabajador, quisiéramos dejar constancias varias. La primera de ellas, tal cual lo recoge el Informe de la Comisión de Expertos la existencia de problemas estructurales, que hacen a las relaciones laborales, la libertad sindical, el derecho de sindicación, así como el hecho de la violencia, tal cual lo documenta dicho informe y se ha expresado aquí. En segundo lugar, vemos con beneplácito lo que aquí se ha señalado de la existencia de algún tipo de iniciativa que estaría convocando al diálogo a los distintos actores dentro de El Salvador, cosa que acompañamos y abrazamos con fervor. En tercer lugar, como trabajador de la educación, hemos tenido conocimiento y hemos dado seguimiento a procesos de negociación colectiva recientes en el Salvador.

Un ejemplo de ello lo constituye la reciente convocatoria en octubre del 2024 por parte del Ministerio de Educación y la casa presidencial a dichas organizaciones del sector educativo, donde, a partir de la negociación, se acordaron aspectos salariales y, particularmente, interesa resaltar la apertura de tres mesas de trabajo: una en materia pedagógica, otra de carácter reivindicativo laboral concreto y una tercera donde se analizarían cambios legislativos. Estas mesas serían el espacio para continuar dialogando los grandes temas. Y si bien en 2024 hubo una convocatoria en tres oportunidades a cada una de ellas, en lo que va de 2025 se ha discontinuado el funcionamiento de dichos ámbitos. Por fuera de estas mesas, se convocó de



manera urgente en mayo a otra instancia en la cual, lamentablemente no se aportaron soluciones ni hubo respuestas a los planteos del magisterio salvadoreño.

Obviamente que la no continuidad de estos ámbitos ha generado preocupación y desconcierto del magisterio, particularmente porque la posición de la unidad magisterial salvadoreña, de las seis organizaciones que la integran, es estar dispuesto al diálogo y a apoyar la propuesta del Gobierno denominada «Mi Nueva Escuela».

Para impulsar esta reforma, se hace necesario entonces que el Gobierno salvadoreño, efectivamente, potencie los ámbitos de diálogo social convocando a los distintos actores, así como también genere los espacios de negociación colectiva en los cuales abordar los aspectos que hacen a las condiciones de trabajo a la discusión pedagógica del magisterio salvadoreño.

Miembro empleador, Guatemala - Si bien esta es la primera vez que esta Comisión discute un caso por este Convenio, la Comisión de Expertos ha realizado observaciones en múltiples ocasiones desde 2019, por hechos que también se relacionan con los Convenios núms. 87 y 144. Se ha tratado en esta Comisión y ha motivado misiones al país, así que estamos muy familiarizados con este asunto.

Reiteramos nuestra profunda preocupación por el hecho que en El Salvador persiste una práctica de interferencia y exclusión hacia la organización más representativa de empleadores, la ANEP, que ha sido dejada de lado por el Gobierno, lo cual fue ratificado hace unos instantes por el representante del Gobierno de El Salvador, desplegando además en su contra una campaña de ataques y presiones con las cuales pretende acallarla y debilitarla.

Recordemos la reforma de 23 leyes, hace unos años, por la cual se privó a las organizaciones de empleadores de su facultad de elegir libremente a sus representantes en órganos paritarios y tripartitos, atribuyendo esa potestad al ejecutivo, injerencia directa en abierta contravención al artículo 2 del Convenio.

El Gobierno ha informado sobre la creación de nuevos espacios de diálogo social dirigidos exclusivamente a organizaciones sindicales, y nos lo confirman hoy los trabajadores. Sin mencionar a las organizaciones representativas del sector empleador, lo cual evidencia la ausencia de voluntad por impulsar un diálogo tripartito y un sesgo evidente en contra de nuestra organización en aquel país.

Reiteramos la necesidad urgente de restablecer un auténtico diálogo social conforme a los principios fundamentales de la OIT, respetando el principio de no injerencia establecido en el artículo 2 del Convenio, que incluya a la organización más representativa de los empleadores de El Salvador y no a aquellas que les resultan más cómodas al Gobierno.

Miembro gubernamental, Panamá - Agradecemos al Gobierno de El Salvador por el informe brindado en el seno de esta Comisión, a la vez que tomamos buena nota de los avances de nuestro país vecino, así como algunas buenas prácticas que puedan promover el desarrollo de nuestra región.

Quisiéramos destacar la iniciativa de El Salvador de seguir trabajando en una reforma integral de su Código del Trabajo. Es imperativo atender los desafíos modernos del mundo del trabajo, por lo que alentamos a que dicha iniciativa sea acompañada de la asistencia técnica de la OIT, a la vez que se sigue promoviendo la libertad sindical y el trabajo decente.

Asimismo, como Gobierno de Panamá y parte del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, hemos tenido la oportunidad de conocer de primera mano buenas prácticas de El Salvador, por lo que destacamos cómo la



modernización es uno de los pilares que permitirán un ejercicio social, sindical e institucional más eficiente.

El sistema de información del mercado laboral implementado en El Salvador es un ejemplo de los objetivos que perseguimos mutuamente, para buscar que la tecnología y los sistemas acerquen los servicios a la población, y que sean además instrumentos indispensables para garantizar exitosas políticas de empleo, trabajo decente, un efectivo diálogo social, así como la eficiencia en los servicios de atención sindical y protección de los trabajadores.

Incentivamos a El Salvador a continuar con los esfuerzos necesarios para el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales y la Constitución de la OIT, así como esperamos seguir compartiendo buenas prácticas en los espacios regionales futuros.

Miembro empleador, Costa Rica - Desde nuestra perspectiva, este caso pone de relieve preocupaciones serias sobre el respeto efectivo al tripartismo y a la libertad de organización del sector empleador. Los principios consagrados en el Convenio no solo protegen a los trabajadores, sino también a los empleadores y a sus organizaciones, que deben poder constituirse, actuar y participar sin injerencia indebida del Estado.

En este sentido, deseamos expresar con claridad nuestra solidaridad con la ANEP, la cual constituye la organización de empleadores más representativa de el Salvador. La ANEP representa la fuerza productiva y económica del país, aglutinando a 48 entidades gremiales pertenecientes a 55 subsectores económicos y más de 15 000 empresas formales, la mayoría de ellas micro, pequeñas y medianas empresas. Esta pluralidad y diversidad le otorgan una legitimidad incuestionable en el diálogo social.

Como delegados del sector empresarial costarricense, rechazamos cualquier tipo de injerencia que pretenda fragmentar la unidad empresarial que ha presentado la ANEP durante 60 años. El diálogo social tripartito debe construirse con respeto a la representatividad del sector empleador y trabajador.

Asimismo, lamentamos profundamente que se descalifiquen posturas legítimas del sector empleador, atribuyéndole motivaciones políticas o intereses ajenos al bienestar nacional. Defender el tripartismo, denunciar la exclusión y exigir el cumplimiento del Convenio no es un ataque al Estado, sino un acto de responsabilidad con los principios que la OIT promueve. Por ello, instamos respetuosamente al Gobierno de El Salvador a garantizar la participación plena y libre sin interferencias de la ANEP en los espacios de diálogo social.

Asimismo, solicitamos que esta Comisión reafirme que el tripartismo solo puede funcionar si los tres pilares tienen voz propia, legítima y reconocida.

El sector empleador costarricense seguirá defendiendo el multilateralismo basado en la legalidad, el respeto institucional y la cooperación, elementos indispensables para avanzar hacia sociedades más libres, prósperas y democráticas.

Finalmente, lamentamos que, por tercer año consecutivo, los empleadores de El Salvador no estén acreditados en la Conferencia. En sus conclusiones, esta Comisión deberá demandar que, a partir de 2026, el Gobierno acredite a la ANEP en la delegación oficial para participar en la 114.^a Conferencia y en las subsiguientes como la entidad más representativa de los empleadores de El Salvador.



Miembro empleador, México - Antes de hacer manifestaciones, me sumo a lo ya expresado por el vocero del sector empleador en este caso. Aunque el Gobierno de El Salvador ha rendido informe a esta Comisión, consideramos que los hechos y abstenciones que integra en este caso son preocupantes, conforme a lo que a continuación menciono.

Aun y cuando el Código del Trabajo se haya modificado como lo informa el Gobierno de El Salvador, sin embargo, es de vital importancia que se cuente con normas concretas que eviten cualquier forma de discriminación indebida a trabajadores, organismos sindicales y organismos empresariales representativos.

El Gobierno de El Salvador excluye de los diálogos y participaciones a la ANEP, y hoy señala que no tiene representatividad, cuando la ANEP es la organización más representativa de los empleadores en El Salvador. El que no se le permita participar en las interlocuciones formales e informales, aislando su participación, es una situación que se debe de considerar como grave, y no se puede permitir que continúe sucediendo.

Aunado a lo anterior, el que la legislación de El Salvador prive a las organizaciones de empleadores de ejercer el derecho de elegir libremente a sus representantes, para que participen en los órganos paritarios y tripartitos, y se reserve la facultad al Gobierno de El Salvador, vulnera la autonomía que debe tener el sector empleador. Autonomía, que es una de las características que permiten la representatividad efectiva, que es lo que siempre se ha protegido en esta casa, por lo que se deben evitar actos de injerencia directa que violenten lo establecido en el Convenio y en el Convenio núm. 144.

El derecho de sindicación y negociación colectiva no puede basarse en acciones unilaterales de Gobierno, ya que de manera paritaria deben participar en la fórmula tripartita y no excluir a los empleadores, ya que, junto con los trabajadores, son la esencia de todo sistema de relaciones laborales.

Por lo anterior, es vital que el Gobierno de El Salvador, con asesoría técnica de la Oficina, propicie un diálogo social efectivo en el que se reconozca y participen los organismos representativos de trabajadores y de empleadores, que seguramente con ello lograrán beneficios, tanto para los trabajadores como para la productividad de las empresas.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia – El Estado Plurinacional de Bolivia da la bienvenida a la distinguida delegación del Gobierno de El Salvador y agradece la información presentada por el Ministro en referencia a las medidas que realizan en aplicación del Convenio. Hemos escuchado atentamente la información proporcionada con relación con la protección de estos derechos y con las medidas adoptadas que lleva adelante el Gobierno para garantizarlos. La descripción detallada que se ha dado, agradeciendo también la información que ha brindado el Sr. Ortiz en representación de las organizaciones sindicales de El Salvador, nos ayuda a comprender mucho mejor las diferentes posiciones en este tema.

Para el Estado Plurinacional de Bolivia, el derecho a la organización sindical es una base fundamental para garantizar el avance hacia mejores condiciones de vida y mejores condiciones laborales para los trabajadores. Es un derecho que está establecido en nuestra Constitución, por lo que consideramos de gran importancia su análisis en estos espacios, evitando cualquier politización de este tema y promoviendo el cumplimiento del Convenio en constante diálogo constructivo.

En este sentido, queremos saludar los esfuerzos descritos por el Gobierno como el aumento del salario mínimo, la creación de espacios laborales con un enfoque a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, y los incentivos para garantizar la libre



sindicación y la generación de empleos dignos, entre otros. Medidas que no deben dejarse de lado y deben ser valoradas.

Si bien valoramos también el trabajo de la Comisión, los alentamos a seguir trabajando junto al Gobierno en la implementación de los compromisos establecidos en el Convenio, en el marco del respeto a la soberanía y la no injerencia en asuntos internos del país. Alentamos también al Gobierno a continuar con sus esfuerzos y con acercamientos constructivos. Consideramos muy importante el rol de nuestra Organización, que, lejos de ahondar en las diferencias, debe siempre promover el respeto al diálogo, la asistencia técnica a solicitud del Gobierno y el trabajo conjunto para la garantía de los derechos laborales.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, me quiero referir a la obligación del Gobierno de El Salvador de cumplir con lo dispuesto por el Convenio, que resulta ser un convenio fundamental, lo que implica, primero, la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; segundo, la paridad en la participación en órganos de diálogo social; y tercero, la protección contra injerencias en su administración y también en su funcionamiento.

En ese sentido, queremos reiterar que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes, y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con preocupación que el Gobierno por una parte continúe desconociendo la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores en El Salvador, prueba de ello es que no ha sido acreditada por tres años consecutivos en la Conferencia, y por otra parte, persista en la prohibición de reunirse y convocar a la ANEP para participar en los espacios de diálogo social tripartito.

Quiero hacer énfasis en que la creación de espacios de diálogo dirigidos exclusivamente a las organizaciones de trabajadores, también da muestra del desconocimiento del tripartismo y del diálogo social con los interlocutores sociales, piedra angular de esta Organización.

Solicitamos, por tanto, que se refuerce la importancia de proteger el papel de los interlocutores sociales representativos, especialmente su independencia y autonomía, como mecanismo para consolidar instituciones sólidas, inclusivas y sostenibles, y que se garantice un diálogo social efectivo y respetuoso.

Finalmente, solicitamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, avance para poner en conformidad la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio, y se logre con carácter urgente el restablecimiento pleno de los espacios de diálogo social, así como el respeto por la independencia, la autonomía y la representatividad de la organización de empleadores más representativa.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - La OIE defiende y representa la autonomía e independencia de organizaciones empresariales en todo el mundo, en más de 150 países. La libertad de asociación afecta a organizaciones empresariales y sindicales, insisto, a organizaciones empresariales tanto como a las organizaciones sindicales. Nos sorprende la ausencia de referencia a las organizaciones empresariales y a su libertad de asociación por parte de distinguidos representantes sindicales y de distinguidos representantes del Gobierno, cuando se hace referencia a este caso.

El Ministro aduce que este caso es el resultado del lobby de voceros internacionales. De acuerdo con lo que acaba de mencionar, es una moneda de cambio en un juego político. Este



caso ha sido objeto de reiteradas observaciones por parte de la Comisión de Expertos, ahora bajo el Convenio núm. 98, pero también bajo los Convenios núms. 87 y 144.

La Comisión de Expertos ha reiterado la gravedad y seriedad de los hechos examinados. Especialmente desde 2020, pero ya con anterioridad, la ANEP ha sido objeto de una campaña sostenida de exclusión, de interferencias y de amenazas.

Se ha interrumpido toda interlocución institucional con el Gobierno, se ha presionado a empresas afiliadas para que abandonen la organización, y se les continúa amenazando además con sanciones económicas y hasta represalias patrimoniales.

Nos sorprenden las palabras del Ministro. La prueba —lo han dicho los anteriores intervinientes— es que no ha acreditado a la ANEP, pero este año no ha logrado acreditar a ninguna organización empresarial. Existe además coincidencia sindical sobre la gravedad de este caso, y la resolución de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa es una prueba de la situación en el país.

Incluso este año se ha intentado incitar a otras organizaciones para que sustituyan la representatividad de la ANEP en esta Conferencia. Los afiliados de la ANEP son 48 organizaciones empresariales que provienen del sector agrícola, sector agroindustrial, industria, comercio, servicios, turismo, exportaciones y distribución de bienes, tecnología, pequeña empresa, consultoría, servicios financieros, medios de comunicación, publicidad y construcción, entre otros. A pesar de todas las presiones del Gobierno, estas organizaciones no se han desvinculado de la ANEP. El problema es que la ANEP es una organización independiente, se expresa y defiende los legítimos intereses de las empresas en un contexto muy hostil.

El Gobierno ha hecho referencia a la sensación de libertad y seguridad. La libertad y la seguridad no pueden ser a cualquier precio. El desarrollo económico no puede construirse sobre la exclusión, no puede construirse sobre la falta de estabilidad institucional, no puede construirse con la falta de diálogo social.

Se hizo referencia a una ventana de diálogo social. No hay ninguna ventana de diálogo social, por ahora, con las organizaciones empresariales, ni la vemos, y nos reservamos utilizar todas las acciones que el sistema de supervisión tiene si la actitud del Gobierno no cambia en relación con este caso.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Esta casa tiene, entre sus mandatos fundamentales, el de promover el diálogo social como herramienta central para garantizar el trabajo decente. Para ello, la OIT cuenta con diversos mecanismos que facilitan el intercambio institucional y la construcción de hojas de ruta compartidas que nos permitan avanzar hacia objetivos concretos.

En ese marco, nuestra Comisión ocupa un lugar clave, no solo por su rol dentro del sistema de control, sino porque permite un debate profundo y sustantivo donde los actores sociales participan directamente. Una participación que no debe ser meramente testimonial, sino que debe contribuir de manera efectiva a la construcción de soluciones reales y sostenibles.

Es en ese espíritu que queremos destacar que, después de la publicación de la lista larga de casos seleccionados por esta Comisión, el Gobierno de El Salvador convocó a las centrales sindicales afiliadas a la CSA a iniciar un proceso de diálogo con el objetivo de construir acuerdos que permitieran abordar las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, así como otras preocupaciones centrales del movimiento sindical.



Desde las centrales sindicales y desde la CSA, entendimos esa convocatoria como una señal de apertura, una puerta de entendimiento —así lo definimos— que debía aprovecharse. Por ello aceptamos la invitación del Gobierno para iniciar este diálogo preliminar, porque creemos que la voluntad de diálogo debe ser respondida con voluntad de construir.

La negociación de este acuerdo, aún en proceso, no es sencilla: hay diferencias de perspectivas sobre la realidad económica, política y social del país. A pesar de ello, la semana pasada se logró alcanzar un principio de acuerdo cuyos puntos principales los desarrolló la portavoz del Grupo de los Trabajadores. Este acuerdo en proceso debe ser solo el punto de partida de un acuerdo más amplio e inclusivo. Creemos que es fundamental que se extienda al conjunto del movimiento sindical salvadoreño, incluyendo a todas las organizaciones sindicales independientes y representativas, sin exclusiones, con pleno respeto a la pluralidad, y por supuesto que también se extienda al tripartismo.

También queremos dejar constancia de que, desde la CSA, consideramos que la apertura de esta instancia de diálogo podría habilitar una salida constructiva al caso, y así lo manifestamos públicamente. Entendíamos que, en ese contexto, la inclusión de El Salvador en la lista corta podría ser reconsiderada. Sin embargo, no fue posible alcanzar el consenso al respecto en el marco de las negociaciones globales sobre la conformación de la lista. Son las reglas del juego.

Esperamos que esta puerta de entendimiento que se ha abierto se concrete la semana próxima con la firma del acuerdo aquí mismo, en Ginebra, con la OIT como testigo y parte del proceso, y que ese acto marque el comienzo de una nueva etapa en las relaciones entre el Gobierno de El Salvador y el movimiento sindical del país, haciéndolo extensivo también a los empleadores.

Reafirmamos entonces nuestro compromiso con el diálogo, con la libertad sindical y con la construcción de soluciones sostenibles que garanticen los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - En primer lugar, la ISP desea expresar su adhesión a las declaraciones realizadas por la portavoz y por otros representantes del Grupo de los trabajadores. Queremos, no obstante, subrayar que este caso presenta señales concretas de avances. Observamos progresos graduales pero sostenidos por parte del Gobierno de El Salvador en el cumplimiento de sus obligaciones relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva, conforme a los convenios de esta Organización. Esto representa una diferencia importante respecto a otros casos tratados en esta Comisión en los que o no se registran mejoras o se observan retrocesos.

En ese contexto, queremos destacar, primeramente, el diálogo constante que el Gobierno mantiene con el movimiento sindical, incluyendo mejoras en los trámites de acreditación de dirigentes que han facilitado una entrega más oportuna de credenciales y fortalecido el ejercicio de la libertad sindical y el aumento del salario mínimo, aprobado por unanimidad, como ejemplo del fortalecimiento del diálogo tripartito.

El Gobierno está dispuesto a recibir propuestas del sector laboral en el proceso de reforma del Código del Trabajo, proceso que esperamos continúe siendo inclusivo y constante.

Adopción de medidas para proteger a los trabajadores municipales frente a la discriminación antisindical, respondiendo así, directamente, a observaciones de la Comisión de Expertos.



Queremos reconocer también el papel constructivo de los órganos de control de la OIT y de esta Comisión, en particular, en el acompañamiento de este proceso y en la obtención de estos avances.

Nos parece relevante subrayar este punto, ya que con frecuencia manifestamos nuestra frustración cuando los procedimientos establecidos no alcanzan los resultados esperados. En esta ocasión, consideramos justo reconocer los logros del sistema de supervisión. Ahora bien, como ha sido señalado en otras intervenciones, aún quedan desafíos importantes pendientes. Nosotros queremos destacar dos.

Primero, urge avanzar en las reformas legales necesarias para alinear la legislación nacional con el Convenio, en particular, en lo que a nosotros concierne, modificar las disposiciones constitucionales y la Ley del Servicio Civil, que excluyen del derecho de sindicación y de negociación colectiva a ciertos servidores públicos.

Segundo, es fundamental fortalecer el diálogo con el sector empleador. Un verdadero diálogo social requiere la participación efectiva de todos los interculturales sociales y para ello es clave acercar posiciones y construir la confianza mutua.

Reconociendo los avances logrados, confiamos entonces en que El Salvador continuará en este camino de diálogo, inclusión y respeto de los derechos fundamentales.

Representante gubernamental - He escuchado cuidadosamente los planteamientos de la clase trabajadora y del sector empleador y también los diferentes puntos de vista que han planteado los Gobiernos y los Estados. Quiero poner en contexto que estamos rendiendo informe por el Convenio núm. 98, el cual trata clara y categóricamente sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Cuando nosotros analizamos todo el planteamiento de los diferentes sectores, prácticamente el sector empleador ha hecho uso de más de un convenio, del cual no estamos rindiendo informe, que es el Convenio núm. 144, por el cual siempre la ANEP ha propiciado estar en esta instancia. No hemos escuchado de parte de los trabajadores nacionales e internacionales un planteamiento antisindical.

Hemos escuchado absolutamente todo el planteamiento del movimiento sindical salvadoreño contundente, mostrando avances significativos, y que esos avances no han sido tomados en cuenta, no han sido valorados.

Hemos escuchado el planteamiento del movimiento sindical a nivel internacional, y lo deja claro, el planteamiento de la CSA y la ISP, donde a juicio de ellos, no deberíamos estar rindiendo informe nosotros, por los avances significativos que el Estado de El Salvador está desarrollando con el movimiento sindical. El Convenio como tal, hablando del derecho de sindicación está totalmente claro, hay avances significativos.

El sector empleador, no reconoce los avances, sino más bien, plantea siempre la exclusión de la ANEP y plantea que la ANEP es la organización más representativa de El Salvador. Muestra clara y categóricamente un desconocimiento de cómo está funcionando el tejido productivo en El Salvador, pero quiero detenerme un poco sobre la postura del movimiento sindical de un país, y la postura de los voceros internacionales, y aún más la postura de los que negocian a nivel internacional.

Cuando vemos un planteamiento, no solamente nacional, sino de la CSA y de la ISP que hoy tiene a nivel mundial, donde plantean claro y categóricamente, que reconocen los avances significativos de El Salvador por parte del sector laboral, de forma generalizada han aceptado los avances que existen en nuestro país con el movimiento sindical.



Sin embargo, los negociadores que están al más alto nivel y en las élites, no escuchan el papel del movimiento sindical, en otras palabras, no escuchan la versión de sus representados. Con mucho conocimiento puedo decir que, cuando un dirigente sindical traslada la representatividad de sus representados, la vocería y las tomas de decisiones deberían estar focalizadas en el marco de representados.

Hoy queda totalmente evidenciado, no solamente ante la OIT, sino ante la mirada del mundo, que una cosa es el planteamiento de los dirigentes sindicales del país de la Confederación como la CSA, de la ISP y otras más, que dieron a conocer los trabajadores, que están en total desacuerdo con pedir un informe al país porque contradice los avances que acá internamente se han estado desarrollando.

En alguna medida, tanto acá en nuestro país, en esta parte del océano y la otra parte del océano Atlántico donde están ustedes, cuando un representante negocia, deberá de negociar sindicalmente los derechos de sus representados, no derechos oligárquicos ni poderes fácticos.

Dejo también esto para una reflexión del movimiento sindical, no solamente nacional sino también internacional, cuando sus representantes no negocian los derechos de sus representados, sino más bien, tal como lo dijo muy bien el representante de la CSA, se somete a las reglas del juego. Cuando se someten a las reglas del juego, están deslegitimando en alguna medida la perspectiva del mismo movimiento sindical, objeto de reflexión para el sindicalismo a nivel internacional.

Quiero detenerme un poco sobre lo que los empleadores han aprovechado la oportunidad de este Convenio para estar hablando de la ANEP sobre el diálogo social tripartito.

En el reglamento interno, dice la forma de elección y lo leo textualmente «los miembros del sector gubernamental serán designados por acuerdo del Presidente de la República, dicha presentación incluirá a los funcionarios de los ministerios e instituciones con mayor relación en los problemas laborales del país». Claramente no menciona a los actores.

Dice: «la representación del sector laboral, los miembros del sector trabajador serán designados por las federaciones y confederaciones sindicales inscritas en el Ministerio de Trabajo y previsión Social en base a su representatividad, su designación será comunicada al Ministerio de Trabajo».

Veamos cómo queda redactada la representación de los empleadores. Dice: «que los miembros del sector empleador serán designados por cada una de las siguientes instituciones, ANEP, ACI, Cámara de Comercio Industrial Salvador, AMPES, CONAPES, USAPROEX, CASALCO PROCAÑA». Muchas de estas no existen, pero juega un papel bien distinto, cómo se debe de representar, cómo debe de formar parte del Consejo Superior del Trabajo lo más representativo, versus nombres.

¿Por qué? Porque a la hora incluso de redactar estos reglamentos internos, no se los hacía de forma tripartita, no los hacían con los trabajadores, no los hacían con los empleadores, no los hacían con el Gobierno, los hacía prácticamente el empleador en la oficina del Gobierno que le ponía nombre y apellido. ¿De dónde sacan ustedes que la ANEP es la organización más representativa de El Salvador? ¿Cuáles son los datos que ustedes tienen? Si incluso estoy dando a conocer un reglamento desfasado, que contempla incluso organizaciones inexistentes ya en el país ¿Por qué no deberían de estar planteando que la redacción del reglamento interno debería de quedar en igualdad de condiciones?



Desde ahí se muestra, cómo clara y categóricamente el papel que ha jugado la ANEP, no ha sido en función de la representatividad, ha sido en función de ponerle nombre y apellido. ¿Cuántas instituciones bipartitas y tripartitas hay en el Salvador? El 70 por ciento de las instituciones bipartitas ha tenido históricamente la representación de la ANEP y el Gobierno, dónde han reclamado la participación de los trabajadores para la construcción de los órganos tripartitos. Apenas el 30 por ciento del Estado salvadoreño tiene órganos tripartitos. ¿Por qué? Porque toda la formulación de los reglamentos internos, toda la formulación de las políticas en materia laboral, la diseñaron única y exclusivamente la ANEP. Porque la ANEP no era gremio empresarial, ha sido históricamente un actor de carácter político, prueba de ello su expresidente de la ANEP, fue el Presidente de la República, Elías Antonio Zapa, los ministros que fueron del Gabinete de gobierno de Zapa y los gobiernos de Arena, son precisamente los asesores actuales de la ANEP, son subempleados, acá en estos cargos tuvieron a sus empleados. Por eso es que, si ustedes ven las denuncias, nunca existieron en ese momento, no iba a ir a denunciar la ANEP gremial empresarial, a la ANEP Gobierno de El Salvador, lo único que hacemos es describir la realidad, y ojalá un día ustedes la conozcan, a los empleadores que hablan de mayor representatividad que son de otros países les doy el beneficio de la duda porque no conocen la realidad de nuestros países.

Decía una persona, que ya de forma permanente habla por parte de los empleadores de Guatemala, hablando ahora en relación con este Convenio, que porque históricamente en sus mismos países estos representantes empresariales no han dicho nada ante asesinatos, incluso de dirigentes sindicales, estoy hablando de países vecinos que, en el marco de su historia, han desarrollado esa trayectoria antisindical, jugando en contra del derecho humano universal más importante que es el derecho a la vida, no lo han defendido, vecinos que los conocemos, que los conocemos perfectamente.

Al final, creo que demostramos categóricamente cómo ha estado la balanza inclinada, pues lo que hay son reglas de juego claras, y está en igualdad de condiciones la representación del sector laboral, con igualdad de condiciones del sector empleador. Estamos teniendo reuniones constantes, permanentes, diálogos sociales participativos y el mejor ejemplo es que acabamos de aprobar de manera tripartita en el Consejo Nacional del Salario Mínimo, el incremento, tras 14-15 años de no existir acuerdos unánimes, ya que solo sacaban acuerdos por mayoría, el Gobierno o se hacía del lado de los trabajadores o se hacía del lado de los empleadores, e imponía a un sector en el marco del diálogo social tripartito. Con base en la legitimidad de los convenios de la OIT, se prefirió no sacar acuerdo si no eran debidamente consensuados por unanimidad, porque el país es de todos, y deben de participar en igualdad de condiciones los empleadores, pero también en igualdad de condiciones los trabajadores, por primera vez en la historia en El Salvador.

Debo de reconocer que, como todo país, como Estado, como todo Gobierno, tenemos algunos errores, somos obra humana, que no somos perfectas, y podemos cometer errores, pero la construcción del diálogo sirve para meditar ese tipo de errores, así que es muy importante el movimiento sindical nacional y si está representado a nivel internacional, porque la voluntad expresa del movimiento sindical, ustedes la han escuchado en este momento, la hemos visto en el mundo entero, y es una, y la posición del negociador, especialmente de la CSI, no representa genuinamente la voluntad expresa que los mismos trabajadores han mostrado, y por otro lado, el papel que la ANEP ha jugado históricamente, lo he demostrado y tenemos evidencia contundente de poderlo demostrar.

Sin embargo, anuncio en este momento que el próximo mes iniciaremos ya con la construcción de propuestas del nuevo Consejo Superior del Trabajo, donde estarán representadas las organizaciones más representativas del sector empleador, las



organizaciones más representativas del sector laboral y la representación del Gobierno, pero no ya con nombres dirigidos, porque debe de quedar en igualdad de condiciones la representatividad, ese diálogo social tripartito. Es más, ahora hay muchas organizaciones de las que le puso nombre, porque en ese momento los asesores técnicos de la ANEP llegaban a la Asamblea Legislativa, llegaban al Ejecutivo, a poner los nombres de quienes querían que quedaran impresos para ser convocados, rompiendo incluso el tema de representatividad. Sin embargo, repito dos cosas elementales, a partir del próximo mes comunicaremos ya el proceso del nuevo Consejo Superior del Trabajo, privilegiando el diálogo social tripartito representativo de todos los sectores.

Reafirmo mi compromiso, en representación del Gobierno del Presidente Bukele, de que vamos a seguir fortaleciendo el diálogo social tripartito, que va a ser el eje transversal para construir una sociedad más justa para todos y todas. Es un compromiso totalmente firme, y vamos a mejorar, por supuesto, algunas cosas que hay que revisarlas en conjunto y en igualdad de condiciones, así que reitero nuestro más sincero agradecimiento a la OIT.

Quiero también recalcar que mantenemos una comunicación muy efectiva con la Oficina de la OIT de San José, que vamos a seguir pidiendo el acompañamiento técnico y que hemos desarrollado programas exitosos como el CIMEL, que somos el segundo país de América Latina que lo tiene, y todo esto lo logramos con el acompañamiento de la OIT.

Miembros empleadores - Estoy un tanto decepcionado por el desarrollo de esta reunión.

Desde aquí le dimos cierta credibilidad, un voto de confianza, a las expresiones del Ministro de Trabajo, en el sentido de que tenían toda la intención de recuperar el diálogo social, de sentarse a la mesa, de hacer la modificación a las leyes, pero creo que toda esta sala ha podido constatar que, a lo largo de todas las intervenciones, pues es en el mejor de los casos, un diálogo bipartito al que le está apostando, y eso desde luego, no corresponde a las condiciones de diálogo tripartito, de diálogo social, en las que creemos en esta casa, y no solo creemos, que están sustentadas a través de todas las normas que nos rigen y de los compromisos que voluntariamente asumió el Gobierno que hoy está con nosotros.

Es innecesario explicar por qué está en la lista un país o no, pero a mí, francamente, me parece que tardamos en poner en la lista corta al Gobierno de El Salvador. Hay muchísimos elementos en toda la explicación y el análisis que hace la Comisión de Expertos. Los representantes de los trabajadores hicieron el favor al inicio de hacer una descripción tan solo de algunas de las tantas cosas, tal vez de las de más peso, que contiene la explicación de la Comisión de Expertos.

Así es que están en esta sala, dando explicaciones respecto de lo que no han cumplido, pero lo cierto es que no han cumplido. Es decir, dicen que están dispuestos a hacerlo, que están analizando las reformas a la ley, que están viendo que se puedan garantizar la libertad del ejercicio de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, pero lo cierto es que no lo han hecho.

Así es que lamento mucho que, tras esta desilusión, tenga que decir dos cosas: desde luego, los empleadores respaldan, y es una posición de los empleadores. No solo la respaldan, es una posición de los empleadores, la reserva que ha hecho Roberto Suárez, en representación de la OIE, para acudir a las instancias que correspondan dentro de los órganos de control de esta Organización.

Nuestro cometido no es molestar a los Gobiernos, ni desde la Oficina, ni desde los trabajadores, ni desde los empleadores; es buscar el cumplimiento a través de la asistencia técnica, del diálogo social, pero si el Gobierno dice tener la voluntad de hacerlo, pero en todas



sus intervenciones, desconoce la participación de los empleadores y de la ANEP, que es el organismo que tradicionalmente ha mostrado representar a las distintas organizaciones, que ya se explicó, empresariales que existen en El Salvador, pues francamente estamos clarísimos que esto es un anuncio de que vamos a continuar en la misma condición en la que estamos ahora, o peor, porque ya también el Gobierno nos ha dicho que seguramente habrá otras organizaciones que serán más representativas, cuando francamente todos los que estamos aquí sabemos que la ANEP es la organización más representativa de empleadores y que, a pesar de todo lo que ha venido haciendo el Gobierno para restarle representatividad y fuerza e interlocución a la ANEP, continúa siendo la organización más representativa, que debe ser consultada para el efecto de seguir avanzando en el cumplimiento de los compromisos.

Yo espero que los trabajadores, en este esfuerzo que están haciendo por buscar un acuerdo de diálogo con el Gobierno, estén claros de que, sin la participación de la organización más representativa de los empleadores, será un acuerdo bipartito, un acuerdo con el que resolverán sus cosas, pero no va a ser un ejercicio de diálogo social, ni un puente para cumplir con los compromisos y las obligaciones que le corresponden a El Salvador.

De tal manera, yo quisiera primero poner énfasis en que se debe mantener la asistencia técnica, pero desde luego focalizada, para que se puedan alcanzar estas reformas, y para el efecto de que el Gobierno sepa cómo tiene que cumplir con esas obligaciones de no intromisión, para el efecto de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan tener interlocución con el Gobierno, y dada la gravedad de las expresiones que se han hecho en esta sala, al no reconocer la existencia y la participación de la ANEP, pediríamos que se ponga un párrafo especial, para el efecto de que podamos dar el seguimiento pertinente a este caso y garanticemos que vamos a llegar a buen puerto, sin perjuicio de la reserva que hacemos a nombre de los empleadores, para acudir a todas las instancias a las que tengamos posibilidad de hacerlo en esta casa, dentro de los órganos y mecanismos de control, a efecto de lograr y garantizar el pleno cumplimiento de los compromisos y obligaciones del Gobierno ante esta casa.

Miembros trabajadores - Yo venía con una convicción clara, pero creo que estoy con alguna preocupación, porque he escuchado en algún momento que se han referido a que he podido ganar o he podido mostrar, y yo lo que creo es que, si hemos llegado hasta aquí, es porque algunas de las partes pierden, y lo que estamos tratando es de mejorar, sin incumplimiento, sin enumerar casos, y que las relaciones laborales de los países se fortalezcan a través del respaldo del plexo normativo de la OIT.

Hecha esta aclaración, el caso de El Salvador nos ha convocado una vez más, y lo hace con esta carga histórica que nosotros referíamos y que no podemos ignorar.

Lo hemos dicho en nuestra intervención de apertura: las dificultades en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva; las restricciones normativas; la violencia antisindical; la exclusión de los artífices actores, protagonistas del diálogo social, y el debilitamiento del Estado del derecho no son hechos aislados ni recientes, sino que son parte de una trayectoria que esta Comisión viene observando y señalando con firmeza hace años y que toma y funda el Informe de la Comisión de Expertos.

Por ese largo listado de recomendaciones, que no han sido implementadas, resalté en mi discurso de apertura un canal de diálogo bilateral, es cierto, bilateral, entre el Gobierno de El Salvador y las centrales sindicales afiliadas a la CSA, y a eso me refería. Desconozco otro, y eso no solamente se refiere como una señal positiva, sino como una responsabilidad en esta definición. Por eso también tengo que decir que ese acuerdo no se ha firmado.



Sí, se ha abierto una puerta de entendimiento, pero, como señalamos entonces, una medida que se concrete debe ser un primer paso hacia una solución de fondo, estructural y duradera, pero no basta sentarse a dialogar, no basta con llegar a un acuerdo por más importante que sea.

Ese principio, de acuerdo con lo que yo me estaba refiriendo, y cuya existencia valoraríamos cuando se plasme, debe transformarse en una política pública, más amplia, más inclusiva y más institucionalizada.

Desde los miembros trabajadores abogamos por un verdadero diálogo social tripartito, que incluya el sector empleador y el conjunto del sindicalismo independiente y democrático, que se funda y se funde en reglas claras, en la consulta permanente y en el respeto a la pluralidad de opiniones.

Si un sector sí se siente excluido del diálogo, la verdad es que no se concede el diálogo social tripartito, pero vale la pena que sea escuchado e incorporado para así consolidarlo.

Queremos que el Gobierno de El Salvador no solo dialogue con algunos sectores, sino que construya un marco permanente de concertación social con todos los actores representativos. Este es el único camino para abordar con legitimidad y eficacia los múltiples desafíos que presenta en el mundo del trabajo este país. Reformas legales pendientes, condiciones laborales, la protección de los derechos individuales y colectivos, la inclusión de los sectores vulnerables, la prevención de conflictos y la promoción de un desarrollo con justicia social.

En ese camino queremos dejar claro algo: el Informe de la Comisión de Expertos debe ser el insumo central para elaborar una hoja de ruta. Se trata de aprovechar la capacidad técnica, el prestigio institucional y el acumulado normativo de esta casa para construir propuestas de soluciones sólidas, verificables y sostenibles. Pero la agenda no puede ser parcial, ni limitada, porque los problemas no lo son. Por eso, el diálogo que se construya debe incluir el análisis de todos los temas que hemos detallado y no puede excluirse ningún sector. Nada de esto será posible sin garantías democráticas, sin institucionalidad, sin Estado de derecho.

Creemos que no se puede construir un diálogo social sobre la base de un estado de excepción permanente. El Salvador necesita comenzar una nueva etapa basada en el respeto del tripartismo, la pluralidad y la participación plena.

Por todo ello, desde el Grupo de los Trabajadores, valoramos las tratativas que hemos referido como acuerdo y que queremos que se plasmen, sin perjuicio de que haya otros acuerdos. Reafirmamos que el Informe de la Comisión de Expertos debe orientar los pasos a seguir.

Llamamos al Gobierno de El Salvador a ampliar el diálogo social y a hacerlo efectivamente tripartito, institucional y permanente.

Instamos al Gobierno a que solicite formalmente asistencia técnica a la OIT para avanzar en el cumplimiento de las recomendaciones y en la construcción de esta hoja de ruta en base al diálogo social.

Pedimos que, una vez realizada esta solicitud, la OIT acompañe activamente el proceso con presencia sostenida, cooperación y seguimiento técnico y, por último, queremos dejar constancia de que queremos que se haga realidad y que se firme el acuerdo en ese primer paso de entendimiento, que sí es un acuerdo bilateral, pero que sea el preludio de un diálogo y de un pacto tripartito, porque para nosotros es muy importante firmar este acuerdo y que nos escuchemos todos.



Presidente - Les comunico que he recibido una solicitud de parte del Vicepresidente empleador.

Miembros empleadores - Es una cuestión pequeña, pero importante. En su repuesta, o más bien en sus observaciones finales, el Ministro de El Salvador ha utilizado un lenguaje en referencia a uno de nuestros miembros de Guatemala que consideramos incoherente con los valores de esta Organización e incluso amenazante. Asimismo, quería señalar a su atención que deben adoptarse medidas adecuadas para garantizar que nuestras actas reflejen que, ateniéndonos al lenguaje parlamentario o a otro principio, no debería tolerarse un lenguaje de ese tipo. Esta es la preocupación que quería expresar por nuestra parte.

Presidente - Gracias, señor Vicepresidente empleador. Hemos tomado nota de su observación. Se tendrá en cuenta en las actas, por lo que se garantizará el pleno respeto del lenguaje parlamentario.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los alegatos de continuas violaciones del Convenio por parte del Gobierno.

La Comisión también expresó su profunda preocupación por los alegatos de injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y por los actos de acoso denunciados contra una organización de empleadores, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

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

- hacer cesar inmediatamente todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y las actividades de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;
- restablecer, promover y participar en el diálogo social tripartito institucionalizado y la negociación colectiva, llevados a cabo en un marco de respeto mutuo y seguridad jurídica, de conformidad con el Convenio;
- establecer consultas auténticas con representantes de los trabajadores y los empleadores para debatir todas las cuestiones relacionadas con la reforma laboral y el Código del Trabajo, y reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST) para garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y las consultas tripartitas;
- elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, preparara una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025, en la que



se informará detalladamente de las medidas adoptadas para avanzar en la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, incluyendo información sobre cualquier consulta auténtica celebrada para abordar las preocupaciones debatidas por la Comisión.

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar una misión de asistencia técnica con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno de El Salvador, a tomar la palabra.

Otro representante gubernamental - La delegación de El Salvador toma buena nota de las conclusiones, y desea reafirmar su inquebrantable compromiso con los principios y valores de la OIT.

En primer lugar, expresamos nuestro profundo respeto por el mandato de los órganos de control de la OIT y por la oportunidad de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio. Hemos aportado evidencia concreta de los progresos registrados en materia de libertad de sindicación y negociación colectiva; entre los que quisiera destacar los siguientes:

- ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
- creación de 80 nuevos sindicatos y aumento del 33 por ciento en la firma de contratos colectivos, y
- agilización de la entrega de credenciales a los representantes sindicales y establecimiento de mesas sectoriales de diálogo, particularmente en el sector educativo.

En lo relativo a las organizaciones de empleadores, subrayamos enfáticamente que en El Salvador se garantiza plena y efectivamente la libertad de asociación y de expresión. Las distintas asociaciones de empleadores y de trabajadores, así como sus representantes, gozan de autonomía para elegir a sus dirigentes y desarrollar las condiciones que existen entre los sectores a nivel nacional por lo que reiteramos nuestra invitación a que sean también equilibrados en un escenario internacional.

Confiamos que este diálogo social con todos los actores y sectores será una vía para impulsar el trabajo decente y la cohesión social, a la vez que solicitamos y agradecemos la cooperación y asistencia técnica de la OIT y nos comprometemos a informar periódicamente sobre los futuros avances.



Eslovaquia (ratificación: 1997)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

La aprobación de la enmienda a la Ley núm. 103/2007 de recopilación sobre las consultas tripartitas a nivel nacional y de modificación y complementación de determinadas leyes (en adelante, la Ley sobre la Consulta Tripartita) entró en vigor el 1 de marzo de 2021, y supuso una reforma parcial de la composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca (en lo sucesivo, el Consejo Tripartito) y de algunos aspectos de sus actividades. El Consejo

Tripartito es un órgano consultivo del Gobierno donde se sustancian consultas tripartitas a nivel nacional entre el Estado y los interlocutores sociales.

El párrafo 1 del artículo 1 del Convenio establece que «en el presente Convenio, la expresión 'organizaciones representativas' designa a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical».

El artículo 1 del Convenio no especifica en detalle como determinar los criterios nacionales de representatividad, así como tampoco lo hace la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152). El Convenio no utiliza el singular sino el plural, a saber, que las organizaciones representativas son las organizaciones más representativas. Se trata de un conjunto de organizaciones existentes en un Estado, definidas en función de criterios objetivos (cualitativos, cuantitativos o una combinación de ambos, por ejemplo, en relación con el número de afiliados o la actividad sectorial).

A este respecto, el Gobierno declara lo siguiente:

1. Pluralidad de actores y refutación del argumento sobre los sindicatos progubernamentales

El Gobierno rechaza la afirmación que sostiene que debe existir paridad entre el número de actores de la parte empleadora y de la parte sindical. No cabe deducir tal cosa de la ley, ni de la situación actual, ni tampoco del interés en formar parte del Consejo Tripartito por parte de otras entidades.

Hasta el 28 de febrero de 2021, en el Consejo Tripartito había cuatro entidades en las filas de los empleadores y solo una por parte de los sindicatos. En la actualidad, hay dos entidades en la parte sindical. Al menos otras tres entidades de la parte empleadora han intentado formar parte del Consejo Tripartito en los últimos años, pero ninguna de ellas cumplía los criterios de adhesión. Aparte del nuevo miembro, la Unión de Sindicatos de Eslovaquia (SOS) por la parte sindical, ningún otro sindicato ha solicitado su adhesión al Consejo Tripartito en los últimos años.

El Gobierno considera que el Convenio no implica que un Estado ratificante tenga que establecer un criterio cuantitativo sobre el número de miembros/número de empleados como condición para formar parte del Consejo Tripartito. Además, del Convenio no se desprende que un Estado ratificante no pueda modificar estos criterios en función de un cambio de situación. El único criterio que debe seguirse es que la asociación sea la más representativa y, por tanto, que se realice algún tipo de selección.

Por consiguiente, el Gobierno deduce, por ejemplo, que un Estado ratificante no debe establecer criterios encaminados a que cualquiera que lo solicite pueda formar parte del Consejo Tripartito. A este respecto, la legislación de la República Eslovaca establece un criterio cuantitativo en el número de miembros/número de empleados. Si el número de miembros de una de las partes es inferior a tres, el Consejo Tripartito también está abierto a la siguiente entidad con mayor número de afiliados/empleados. Sin embargo, la legislación también limita el número de miembros del Consejo Tripartito.

Del mismo modo, el Estado ratificante no debe fijar los criterios de tal manera que, por ejemplo, el gobierno pueda elegir a dedo cuáles de las entidades que cumplen los criterios para ser invitadas a formar parte del Consejo Tripartito. A este respecto, la República Eslovaca ha establecido criterios transparentes.

El Gobierno considera que es necesario un grado razonable de pluralidad (como la cobertura de otros actores relevantes) en el diálogo social, como indica la formulación en plural



del artículo 1 del Convenio. Este punto de vista ha guiado la reforma de 2021, coherente con la formulación en plural de los términos del Convenio. El Gobierno considera que dicha pluralidad supone enriquecer los puntos de vista en el debate.

Al mismo tiempo, en este cambio también influyeron los cambios por parte de los interlocutores sociales: la creación de la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte (APZD) y la SOS, entidades que asocian principalmente a empleadores y trabajadores del sector industrial (por ejemplo, del sector de la automoción), uno de los más importantes de la República Eslovaca.

La Confederación de Organizaciones Sindicales de la República Eslovaca (KOZ SR) sugiere que los sindicatos de nueva creación estarán controlados por el Gobierno. Tal afirmación carece de fundamento y hasta la fecha no se ha demostrado que sea cierta. La SOS, que se unió al Consejo Tripartito en 2021, está activo en importantes entidades industriales como Volkswagen Bratislava (donde se convirtió en la organización más representativa de los trabajadores tras su creación), Jaguar Land Rover Eslovaquia, IKEA, DHL, ARRIVA y otras entidades relevantes. Por lo tanto, es injustificado suponer que el sindicato más grande de una de las empresas más importantes de la República Eslovaca, que logró tomar a la mayoría de los miembros del sindicato original de esta empresa después de su creación en 2017, es un sindicato progubernamental. Esta organización también participa en la celebración de convenios colectivos de ámbito superior (convenios colectivos sectoriales).

En este contexto, es conveniente añadir que, desde 1990, los trabajadores han tenido la oportunidad de hablar en el marco del Consejo Tripartito por parte de la KOZ SR (que es la organización resultante de la transformación de los llamados Sindicatos Revolucionarios del régimen anterior a 1989, únicos sindicatos existentes durante el periodo socialista a partir de 1948). Resulta muy comprensible que en el transcurso de más de 30 años hayan surgido nuevas asociaciones para representar a los trabajadores, similares a los de la parte empleadora, incluso en el marco del Consejo Tripartito. El hecho de que existan también diversos sindicatos, incluso a ese nivel, no puede considerarse un ataque a la KOZ SR, y desde luego no puede considerarse que los sindicatos progubernamentales estén instalándose en el Consejo Tripartito. Esto tampoco se ha demostrado en el contexto de las posiciones que este organismo ha venido presentando al Consejo Tripartito desde 2021, a saber, que en la mayoría de los casos han sido idénticas a las de la KOZ SR. Además, esta organización no cuenta con 1 000 afiliados.

2. Cambio gradual de criterios a medida que evoluciona la situación

Hasta la entrada en vigor de la modificación de la Ley sobre la Consulta Tripartita, es decir, hasta el 28 de febrero de 2021, la representatividad de las asociaciones sindicales se basaba en el cumplimiento del criterio de 100 000 afiliados y, en el caso de las asociaciones de empleadores, de 100 000 trabajadores.

Sin embargo, el Gobierno llama la atención sobre el hecho de que, en virtud de la anterior Ley sobre la Consulta Tripartita (núm. 106/1999, recopilación de leyes sobre la colaboración económica y social), el criterio para ser miembro del Consejo Tripartito se fijó en un porcentaje más elevado. En el caso de los representantes de los trabajadores, se refiere a una organización que represente al menos al 10 por ciento de los afiliados en relación con el número total de trabajadores de la República Eslovaca (el número total de asalariados de la República Eslovaca es de unos 2 000 000, por lo que el criterio se fijaba en 200 000 trabajadores).



En el caso de los empleadores, el criterio se refiere a las asociaciones de empleadores que en conjunto emplean al menos al 10 por ciento del número total de asalariados de la economía, por lo tanto también a 200 000. En aquel momento, solo la KOZ SR y la Federación de Uniones y Asociaciones de Empleadores de la República Eslovaca (AZZZ SR) representaban a los trabajadores y a los empleadores, respectivamente, a nivel del Consejo Tripartito.

Debido a la constitución de otra asociación de empleadores, la Unión Nacional de Empleadores de la República (RÚZ), en aquel momento (algunos de sus miembros se separaron de la AZZZ SR), se reconsideraron los criterios para formar parte del Consejo Tripartito y la Ley núm. 103/2007 redujo el umbral mínimo. En 2018, la APZD también se unió al Consejo Tripartito por parte de los empleadores para representar mejor los intereses de la industria.

En el pasado se han introducido cambios en la Ley núm. 103/2007 para: *a)* garantizar el mantenimiento del Consejo Tripartito como tal y *b)* garantizar la permanencia en el mismo de las entidades de mayor representación y no de una sola entidad (es decir, en aquel momento, la AZZZ SR por parte de los empleadores). Estos cambios consistieron en la flexibilización del criterio del número de afiliados/asalariados en 2007 y se adaptaron a la realidad de la disminución de la representatividad.

A este respecto, la legislación eslovaca prevé actualmente dos situaciones:

- Un número «ilimitado» de entidades que cuenten con un número de afiliados/asalariados superior a 100 000.

(Nota: en la República Eslovaca hay unos 2 000 000 de asalariados, por lo que el criterio establecido para formar parte del Consejo Tripartito —100 000 afiliados o 100 000 asalariados— significa, en términos porcentuales, el 5 por ciento de trabajadores cubiertos. En algunos países ya consideran este criterio del 5 por ciento un valor bajo, puesto que la cifra de asalariados puede llegar a alcanzar el 80 por ciento. Por lo tanto, dicho criterio ha de considerarse en el contexto nacional y en relación con las condiciones del país).

- La posibilidad de añadir otros miembros si el número de entidades de una de las partes es inferior a tres (es decir, no se limita el número de entidades que cuenten con un máximo de afiliados o asalariados inferior a 100 000) – con un límite máximo de tres entidades. En otras palabras, si el número de entidades de una de las partes es inferior a tres, pueden afiliarse otras entidades por debajo de ese umbral, hasta un máximo de tres en total.

Teniendo en cuenta el primer criterio cuantitativo de representatividad establecido de esta manera, una cobertura del 5 por ciento (rebajada desde el umbral original del 10 por ciento antes de 2007), es obvio que existe un problema de representatividad como tal en la República Eslovaca, debido también a la escasa organización sindical por parte de los trabajadores.

El cambio ya mencionado de la Ley que entró en vigor el 1 de marzo de 2021 (segundo criterio cuantitativo de representatividad) refleja la realidad de la sindicación en 2021. En los últimos 20 años, la federación de empleadores original se ha escindido en tres entidades (AZZZ SR, APZD, RÚZ), y ha surgido un competidor del representante de los gobiernos locales, la Asociación de Ciudades y Municipios de Eslovaquia (ZMOS), en forma de Unión de Ciudades y Asociación de Municipios y Regiones Autónomas (SK8). Además del sindicato original, se ha creado un nuevo sindicato, SOS (que también ha absorbido a los miembros del sindicato original). Por un lado, esto aumenta la diversidad de puntos de vista de los miembros del Consejo Tripartito, ya que las entidades tienen una estructura diferente en cuanto a sus miembros (que representan a diferentes sectores como la industria y la administración



pública). Por otro lado, sin embargo, también disminuye el número de asalariados empleados por los miembros de la asociación, así como la capacidad de estas entidades para cumplir las condiciones de adhesión al Consejo Tripartito al alcanzar la cifra de 100 000 afiliados (100 000 asalariados). Un indicio de que el cumplimiento de los criterios originales podría causar problemas a algunos miembros también viene dado por la actitud de los miembros del Consejo Tripartito (a excepción de la KOZ SR) de mantener el statu quo, es decir, mantener en vigor la legislación modificada tal y como está.

Dado que la ley también establece otras condiciones para formar parte del Consejo Tripartito, por ejemplo, un sindicato debe reunir a sindicatos que representen a trabajadores de varios sectores de la economía, no se puede suponer que un sindicato ficticio vaya a formar parte del Consejo Tripartito. También existe un tercer sindicato tradicional a nivel confederal en la República Eslovaca, los Sindicatos Cristianos Independientes de Eslovaquia (NKOS), que se creó en 1993, y que aún no ha solicitado su adhesión al Consejo Tripartito.

3. Distribución proporcional de puestos

En cuanto al número de puestos de cada parte del Consejo Tripartito, la Ley establece que los empleadores disponen de siete puestos, los sindicatos de siete puestos y el Estado de otros siete puestos. Cada uno de estos siete puestos se divide en función del número de afiliados declarados (número de asalariados declarados). Por consiguiente, no es el mismo número de puestos para todas las entidades, con independencia de su «fuerza». La representación mínima para una entidad miembro del Consejo Tripartito es de un puesto. Teniendo en cuenta los números declarados originalmente, la entidad más fuerte en el Consejo Tripartito es la KOZ SR, con seis representantes, y las SOS, con uno (tanto la KOZ SR como las SOS por la parte sindical), al tiempo que AZZZ SR cuenta con tres, RUZ con dos, APZD con uno y ZMOS con uno (las cuatro entidades por la parte de los empleadores). Esta distribución de fuerzas no parece debilitar la posición de la KOZ SR.

Si, pongamos por caso, una entidad que no cuenta con 100 000 afiliados se incorporara al Consejo Tripartito por la parte sindical, su representación sería de al menos un representante, pero la KOZ SR seguiría teniendo cinco puestos y se mantendría, por tanto, como el actor más fuerte en el Consejo Tripartito.

4. La parte empleadora y la parte trabajadora no están obligadas a presentar posiciones unificadas

En la actualidad, cada miembro del Consejo Tripartito presenta su propia posición en las reuniones del Consejo Tripartito, y no se requiere ni una posición unificada de los empleadores (AZZZ SR, APZD, RÚZ, ZMOS), ni una posición unificada de los sindicatos (KOZ SR y SOS). En consecuencia, la KOZ SR no tiene ninguna obligación de alinear su posición con otro sindicato. La existencia de pluralidad en la parte sindical no afecta, en modo alguno, a la libertad que tiene la KOZ SR de manifestar su propia posición.

5. Comparación internacional

En este contexto, debemos llamar la atención, por ejemplo, sobre la situación en Francia, donde ha de cumplirse el criterio del 8 por ciento de los votos en las elecciones para poder actuar en el ámbito nacional, mientras que cinco entidades de la parte sindical cumplían dicho porcentaje. En la República Eslovaca, a nivel nacional, puede haber un máximo de tres entidades (si se combinan los criterios primero y segundo), mientras que, en realidad, hay únicamente dos entidades por la parte sindical a escala nacional.



6. Razones para mantener la legislación tras el cambio de Gobierno en 2023

Las razones por las que la República Eslovaca no volvió a la legislación original, tras el cambiar el Gobierno en 2023, están vinculadas con la situación relativa al desarrollo de la base de afiliados de las asociaciones individuales y las actividades de otras asociaciones que no son miembros del Consejo Tripartito.

En marzo de 2025, por iniciativa de la KOZ SR, se celebró una reunión del Secretario de Estado con representantes del Consejo Tripartito en el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca sobre la posibilidad de regresar a la legislación original. Todas las entidades, excepto la KOZ SR, se han manifestado a favor de mantener la situación tal cual está. La vuelta a la situación anterior es, por tanto, iniciativa exclusiva de la KOZ SR. Por consiguiente, no es un tema que interese a la mayoría de los miembros del Consejo Tripartito. Los proyectos financiados por la Unión Europea también están vinculados a la pertenencia al Consejo Tripartito, por lo que se presentarían problemas y dudas en cuanto a la continuidad de la financiación de estas entidades en el marco de estos proyectos si dejaran de ser miembros del Consejo Tripartito.

7. Impacto de la legislación enmendada sobre la organización querellante

En la República Eslovaca no se ha producido ningún impacto negativo asociado a la modificación de la legislación en 2021, a saber, ninguna reducción del diálogo social. En primer lugar, la KOZ SR, con seis miembros en el Consejo Tripartito es, con diferencia, el miembro más fuerte del Consejo Tripartito. La KOZ SR expresa libremente sus opiniones sobre los documentos sometidos a debate. Además, en un gran número de casos, hay acuerdo entre las posiciones de la KOZ SR y de las SOS en cuanto a las propuestas sometidas a debate, incluso en el caso de las críticas al Gobierno. Así pues, las SOS no desempeñan el papel de un sindicato progubernamental. Del mismo modo, ningún tercero ha entrado en el Consejo Tripartito por la parte sindical. Actualmente, el Gobierno solo tiene conocimiento de solicitudes de adhesión al Consejo Tripartito por parte de entidades de empleadores.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca, contribuye por ley (artículo 159 del Código del Trabajo) a las denominadas actividades de inspección de los sindicatos, en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, concretamente a las actividades de los inspectores sindicales de seguridad y salud en el trabajo. Cualquier sindicato a nivel de confederación puede solicitar una contribución, independientemente de su pertenencia al Consejo Tripartito. Desde 2021, se ha producido un aumento global de la contribución, que ha pasado, en 2024, de 728 380 euros a 837 818 euros, y, en el caso concreto de la KOZ SR, en 2024, se pasó de 700 036 euros a 777 818 euros. En comparación, En 2024, los SOS recibieron una contribución de 40 000 euros y la tercera entidad, NKOS, una contribución de 20 000 euros.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca, también apoya las capacidades analíticas de la KOZ SR, en el marco de proyectos nacionales (como la Alianza de Consejos Sectoriales —anticipación de las tendencias y necesidades del mercado laboral: desarrollo de las capacidades profesionales de los interlocutores sociales; el apoyo a la calidad del diálogo social; y la gestión de la edad). En los últimos años, se ha asignado un total de más de 13 millones de euros a la KOZ SR para las capacidades analíticas de los sindicatos y sus expertos (poniendo esto en contexto, en 2024 el salario medio mensual en la República Eslovaca fue de 1 524 euros, el salario medio por hora de un empleado fue de 8,75 euros, y el costo de las cotizaciones del empleador por encima del



salario bruto fue del 36,2 por ciento, lo que significa que el costo total por hora de trabajo fue de aproximadamente 11,92 euros/hora).

El Gobierno destaca el hecho de que la República Eslovaca es miembro fundador de la OIT (formaba parte de la antigua Checoslovaquia), miembro de la Unión Europea con un alto nivel de protección del diálogo social, un mecanismo de diálogo social y del Consejo Tripartito en funcionamiento (en 2024 se reunió nueve veces y a 5 de mayo de 2025, ya se había reunido cinco veces), y ha ratificado 76 convenios de la OIT.

Hasta la fecha, no se ha demostrado que este cambio haya repercutido negativamente en el funcionamiento del Consejo Tripartito, ni que haya motivado una reclamación de los sindicatos progubernamentales. Consideramos que etiquetar a un competidor en el ámbito de la representación de los trabajadores —que también ha conseguido puestos en importantes empresas de la República Eslovaca— como entidad no representativa, es un intento infundado de extender, en el plano internacional, los conflictos internos que se derivan principalmente de los problemas de uno de los interlocutores sociales. Del mismo modo, consideramos una acusación injustificada que el Gobierno haya ocasionado la fragmentación de los sindicatos, cuando lo que hizo el Gobierno fue limitarse a reflejar el cambio de la realidad, ajustando el equilibrio dentro del Consejo Tripartito. Si el Gobierno no hubiera cambiado los criterios de representatividad a lo largo del tiempo, por ejemplo, en 2007, es posible que varias entidades estuvieran ahora en una posición no representativa desde el punto de vista del Gobierno, y posiblemente el Consejo Tripartito ni siquiera existiría. Por tanto, estas cuestiones no pueden ser inmutables y deben seguir la evolución de los tiempos y las realidades cambiantes de la sociedad.

En el marco de este razonamiento y de las explicaciones en el contexto nacional, el Gobierno considera que no ha violado el Convenio. Al contrario, ha procedido sobre la base de la realidad cambiante del asociacionismo en la República Eslovaca. Al actuar de este modo, ha fomentado una mayor pluralidad de opiniones.

Discusión por la Comisión

Presidente - Me cumple el honor de invitar al representante gubernamental de Eslovaquia, Embajador, Representante Permanente de Eslovaquia ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En primer lugar, permítame felicitarle en nombre de la República Eslovaca por su elección como Presidente de esta distinguida Comisión y desearle, junto con nuestra delegación aquí presente, mucho éxito en su trabajo.

En segundo lugar, también le agradecemos la oportunidad de informar a la presente Comisión sobre la enmienda de 2021 a la Ley sobre la Consulta Tripartita y de aclarar por qué, tras varios años de experiencia práctica y un cambio de Gobierno, hemos optado por mantener la nueva norma.

¿Por qué era necesaria la enmienda? Antes de 2021, el Consejo Económico y Social eslovaco, máximo órgano tripartito de nuestro país, más comúnmente conocido como «Tripartito» (en adelante, Consejo Tripartito), se basaba en normas aprobadas en 2007. Estas se adaptaron a partir de unos umbrales aún más estrictos establecidos en 1999. Este órgano sirve de plataforma crucial para las consultas trilaterales a nivel nacional entre el Estado, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, es decir, los interlocutores sociales. Sin embargo, en las dos últimas décadas, las profundas transformaciones experimentadas por el



mercado de trabajo y el entorno económico han dado lugar a una pluralización y especialización por parte de la parte empleadora.

Lo que en la década de 1990 fue una federación de empleadores incluyente de carácter general se ha dividido gradualmente en tres: la Asociación de Empleadores de la República Eslovaca (AZZZ), la Unión Nacional de Empleadores de la República (RUZ) y la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte (APZD). Esta evolución natural se dio también a continuación en el ámbito sindical, seguida de una creciente pluralidad y especialización entre los organismos de trabajadores. Durante más de 30 años, la Confederación de Organizaciones Sindicales de la República Eslovaca (KOZ SR), ejerció el monopolio como confederación sindical a nivel nacional.

En 2017, apareció un segundo actor, la Unión de Sindicatos de Eslovaquia (SOS), que rápidamente obtuvieron la representación mayoritaria en varias empresas emblemáticas como Volkswagen Bratislava y Jaguar Land Rover Eslovaquia. Solo añadiré a esta información que la pequeña Eslovaquia es el mayor productor de automóviles per cápita de todo el mundo y que la automoción es la columna vertebral de la economía y la industria eslovacas. La creación del SOS es un desarrollo natural de su sector industrial más destacada para obtener su voz específica en el Consejo Tripartito.

El tercer factor fueron los intereses de la administración local, ya que las asociaciones municipales y regionales, como grandes empleadores del sector público, también pidieron una voz más fuerte.

En este contexto, la enmienda 2021 perseguía dos objetivos: mantener «vivo» el Consejo Tripartito reflejando las tendencias reales de la afiliación y garantizar que todos los actores significativos, antiguos o nuevos, puedan aportar su experiencia al diálogo social nacional.

En el artículo 1 del Convenio se utiliza deliberadamente la forma plural para la expresión organizaciones representativas, «... las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical». No se impone un único parámetro obligatorio ni impide a los Gobiernos ajustar sus parámetros a medida que evolucionan las realidades nacionales. Lo que se exige es una prueba objetiva de representatividad aplicada con imparcialidad, de modo que el Consejo Tripartito no sea un club cerrado a los miembros de siempre ni una puerta giratoria para cualquiera que simplemente lo solicite. Basamos nuestra legislación en tales principios.

Con respecto a la pluralidad y las alegaciones de los sindicatos progubernamentales, algunos críticos afirman que la enmienda fue diseñada para instalar los llamados «sindicatos favorables al Gobierno». Permítanme abordar esta cuestión con toda franqueza.

Por irónico y paradójico que resulte, en el pasado los medios de comunicación y otras partes interesadas han calificado a la KOZ SR de entidad favorable al Gobierno o adherida a un partido político concreto. Una afirmación y una etiqueta muy politizadas e injustas, en mi opinión.

Además, el historial de la SOS desmiente la etiqueta de «organización amiga del Gobierno». En la mayoría de las votaciones del Consejo Tripartito, la SOS se ha puesto del lado de la KOZ SR, incluso cuando ambos sindicatos criticaron las propuestas del Gobierno.

Antes de 2021, cuatro entidades de la parte empleadora y una confederación sindical se sentaban en el Consejo Tripartito. Hoy, la proporción es de cuatro a dos. Lo que supone un ligero cambio.



El criterio para formar parte del Consejo —contar con un mínimo de 100 000 afiliados o asalariados— sigue siendo estricto. Únicamente en el caso de que haya menos de tres organizaciones con menos de 100 000 afiliados o asalariados, una entidad con una representación por debajo de ese umbral podrá también solicitar el ingreso.

Así pues, la pluralidad y la especialización no es una maniobra partidista. Es un reconocimiento fáctico de que las economías modernas son diversas, y el diálogo es más rico cuando cada parte puede hablar con más de una voz.

Permítanme hablar de los criterios numéricos actualizados. La población activa de Eslovaquia representa unos 2 millones de personas. El umbral mínimo actual de 100 000 afiliados o asalariados equivale a contar con un nivel de cobertura del 5 por ciento, que es la mitad del nivel del 10 por ciento que se aplicaba originalmente hasta 2007. Si hay menos de tres entidades por cualquiera de las dos partes que cumplen estos requisitos, la Ley enmendada abre una estrecha «válvula de seguridad»: permite que formen parte del Consejo a las siguientes organizaciones más representativas, hasta un máximo de tres por cualquiera de las partes. En otras palabras, evitamos los monopolios y la proliferación al mismo tiempo.

¿Por qué no aflojar más el listón? Porque el Consejo Tripartito debe seguir siendo manejable y realista. Un puesto debe ser señal de una auténtica fuerza de circunscripción, no meras estadísticas de registro. Por cierto, la fuerza, la influencia y la dinámica de las partes interesadas pueden cambiar y están cambiando con el tiempo.

Asignación proporcional de puestos. Cada parte —empleadores, trabajadores y Gobierno— dispone de siete. Se reparten proporcionalmente a las cifras de afiliados declaradas, con un mínimo de un puesto por cada entidad admitida. Actualmente, en lo que se refiere a los sindicatos, la KOZ SR tiene seis representantes, mientras que la SOS solo tiene uno. Con seis representantes, la KOZ SR sigue siendo el sindicato más fuerte en el Consejo Tripartito. La existencia de otras entidades sindicales no obliga a la KOZ SR a alinear sus posiciones con ellas y pueden expresar libremente sus opiniones sobre los documentos presentados.

Garantías para un verdadero diálogo. No hay votación en bloque. Cada puesto habla y vota por su propia organización. Ni los sindicatos ni los grupos empresariales están obligados a presentar una única línea unificada. Los estatutos recogen criterios de admisión transparentes. El Gobierno no puede elegir a dedo a los favoritos.

Hay una puerta abierta para los recién llegados. Si un tercer sindicato de ámbito nacional alcanza alguna vez el umbral mínimo, tiene derecho a presentar su candidatura siguiendo exactamente las mismas normas que los antiguos sindicatos. Estas salvaguardias garantizan que la pluralidad mejore la calidad del debate, en lugar de diluirla.

Mi última observación se refiere a los resultados observados y al camino que queda por recorrer. Por el momento, no vemos indicios de que el diálogo social se haya debilitado. El Consejo Tripartito se reunió nueve veces en 2024 y cinco veces en los cinco primeros meses de este año. Revisó proyectos de ley, propuestas presupuestarias e iniciativas de la Unión Europea.

Empleadores y sindicatos copatrocinaron cuatro dictámenes conjuntos, dos de los cuales criticaban los proyectos del Gobierno. Ello constituye una clara prueba de que la independencia está intacta.

La financiación pública de las actividades sindicales de la inspección del trabajo pasó de 700 000 euros en 2021 a casi 800 000 euros en 2024 solo para la KOZ SR. Por su parte, la SOS



y una confederación no tripartita (NKOZ) recibieron fondos de mucha menor cuantía: 40 000 y 20 000 euros, respectivamente.

La decisión de no volver a la legislación original tras el cambio de Gobierno en 2023 está vinculada a las transformaciones constantes en relación con la base de afiliados de las asociaciones y con las actividades de las entidades que actualmente no forman parte del Consejo Tripartito. Se aplica especialmente en la situación política actual de Eslovaquia, donde el Gobierno de coalición tripartito incluye dos partidos socialdemócratas que están históricamente relacionados con los movimientos sindicales, incluida la KOZ SR. Todos los miembros del Consejo Tripartito, a excepción de la KOZ SR, están a favor de mantener la legislación actual, especialmente debido a los proyectos en curso fundados por la Unión Europea, que se verían amenazados por un posible nuevo cálculo de la afiliación.

De cara al futuro, seguimos abiertos a mejoras basadas en datos empíricos. Si los futuros cambios demográficos o económicos traen consigo nuevos ajustes, volveremos al Parlamento con propuestas guiadas siempre por el Convenio y los principios de objetividad, transparencia y libertad sindical. Si retrocedemos ahora, no solo un sindicato, sino también las organizaciones de empleadores pueden perder potencialmente su lugar en el Consejo Tripartito.

En conclusión, debo decir que me apena un poco y digamos que me avergüenza que estemos ocupando el precioso tiempo de este distinguido órgano por una cuestión de competencia de dos sindicatos eslovacos porque, francamente, en eso consiste la cuestión. Se trata de una disputa interna y de un intento de mantener el monopolio.

La esencia del diálogo social es el equilibrio. Equilibrio entre estabilidad y apertura, entre la voz de la mayoría y la percepción de la minoría. Nuestra enmienda 2021 busca ese equilibrio. Mantiene la puerta lo suficientemente abierta para la evolución de las realidades, pero lo suficientemente firme para garantizar que quienes se sientan a la mesa representen realmente a circunscripciones sindicales representativas.

Por tanto, insistimos en que la República Eslovaca siga cumpliendo, es más, encarnando sus obligaciones en virtud del convenio. Seguiremos escuchando, seguiremos analizando y, cuando sea necesario, seguiremos ajustando, porque las democracias vivas nunca se quedan quietas.

Miembros trabajadores - A lo largo de nuestros trabajos no hemos dejado de insistir en la necesidad de organizar el diálogo social de manera eficaz para comprender el conjunto de los problemas que pueden surgir en el marco de la aplicación de los instrumentos internacionales del trabajo. El diálogo social es un elemento transversal en todos los instrumentos de la OIT. El Convenio trata directamente de la necesidad de organizar este diálogo social. Además, cuenta con una amplia adhesión de los Estados Miembros de la OIT, ya que cuenta con 158 ratificaciones hasta la fecha.

No obstante, recordamos que la OIT lanzó hace unos años una campaña de ratificación de este Convenio con el objetivo de lograr su ratificación universal antes del centenario de la Organización. Este objetivo aún no se ha alcanzado, pero sigue pendiente. Aprovechamos esta ocasión para invitar a los Estados que aún no lo han hecho a que se comprometan en el proceso de ratificación del Convenio. Si su ratificación es esencial, no lo es menos su cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica.

Hoy vamos a examinar la aplicación del Convenio por Eslovaquia, que lo ratificó en 1997. El problema central es la modificación en 2021 de la Ley núm. 103/2007. Las prescripciones legales relativas a la representatividad de las organizaciones de trabajadores con vistas a



entablar un diálogo social a escala nacional han evolucionado. Antes de las modificaciones adoptadas, solo las organizaciones de trabajadores que contaban con al menos 100 000 afiliados eran consideradas organizaciones representativas y podían, por consiguiente, estar representadas en el Consejo Económico y Social de la República Eslovaca. Ahora bien, la modificación de la citada Ley sobre la Consulta Tripartita implica que, si al menos tres organizaciones de trabajadores cumplen este criterio, otras organizaciones que cuenten con menos de 100 000 afiliados también podrán ser autorizadas a participar en las consultas tripartitas a nivel nacional.

La principal organización sindical del país, la KOZ SR, considera que esta modificación podría dar lugar a la participación de menos de 1 000 afiliados. Esta situación suscita serias dudas en cuanto a la representatividad de estas organizaciones de trabajadores y provoca una desigualdad en las condiciones de participación en el diálogo social.

Al igual que la KOZ SR, no podemos negar la impresión de que esta modificación tiene por objeto autorizar a las organizaciones de trabajadores no representativas a participar en el diálogo social tripartito a escala nacional y, por lo tanto, debilitar a las organizaciones de trabajadores más representativas, como es el caso de la KOZ SR.

Si el pluralismo sindical es un elemento fundamental del diálogo social, también hay que velar por que las organizaciones sindicales que participan en el diálogo social sean verdaderamente libres e independientes. El riesgo de que surjan sindicatos no representativos es real.

Como señala la Comisión de Expertos en su Informe, si bien el Convenio exige que los empleadores y los trabajadores estén representados en pie de igualdad en todos los órganos a través de los cuales se realicen consultas, no exige necesariamente que haya igualdad en el número de organizaciones representativas, ya que puede haber casos en los que una sola organización sea la más representativa.

La KOZ SR subraya asimismo en sus comentarios que la ampliación intencionada del número de entidades que participan en el diálogo social tripartito a escala nacional pone en peligro su eficacia. Esta preocupación expresada por la KOZ SR coincide con la observación de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 2012, que recordaba que el concepto de organización más representativa no es contrario al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ya que permite encontrar un equilibrio entre el monopolio sindical, por una parte, que es contrario al Convenio núm. 87, y la multiplicación excesiva de sindicatos, por otra. Para que el concepto de organización más representativa no sea contrario al principio de la libertad sindical, debe ir acompañado de ciertas condiciones. Así, los sindicatos más representativos deben determinarse sobre la base de criterios objetivos, preestablecidos y precisos, para evitar cualquier riesgo de parcialidad o abuso, y la distinción debe limitarse al reconocimiento de determinados privilegios (por ejemplo, a efectos de consulta por parte de las autoridades).

El marco jurídico aplicable antes de la reforma introducida en 2021 cumplía plenamente estos requisitos. Son las modificaciones introducidas en 2021 las que ya no cumplen los requisitos. En efecto, desde el momento en que menos de tres organizaciones cumplen los criterios de representatividad, otras organizaciones pueden ser designadas al margen de estos criterios objetivos, preestablecidos y precisos, violando las condiciones de validez del concepto de representatividad. Es obvio que debe promoverse el pluralismo sindical, pero no puede hacerse haciendo caso omiso de los requisitos establecidos por los instrumentos de la OIT.



Es evidente que el cumplimiento del Convenio exige que el diálogo social se organice de tal manera que todas las partes reciban el mismo trato. Este ya no es el caso en Eslovaquia tras los cambios introducidos en la composición del Consejo Económico y Social. El Gobierno debería revocar las modificaciones introducidas en 2021 para restablecer una situación conforme al Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores destacan la importancia del cumplimiento del Convenio por parte de los Estados. Hoy es la primera vez que la Comisión aborda la aplicación de este Convenio por parte de Eslovaquia. Eslovaquia ratificó este Convenio de gobernanza en 1997. Tomamos nota de que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos no ha formulado ninguna observación sobre este Convenio.

En Eslovaquia, una ley, cuya enmienda está en vigor desde el 1 de marzo de 2021, especifica la composición del Consejo Económico y Social de la siguiente manera:

- siete asientos para los sindicatos, siete asientos para las organizaciones de empleadores y siete asientos para el Gobierno;
- un máximo de tres organizaciones que representen a los trabajadores y un máximo de tres organizaciones que representen a los empleadores;
- cada organización representativa dispone de al menos un asiento;
- cada organización representativa (de los trabajadores o de los empleadores) debe cubrir al menos a 100 000 trabajadores, pero si hay menos de tres organizaciones que cumplen este criterio, se admite a otra organización, aunque cubra a menos de 100 000 trabajadores (este ha sido recientemente el caso de la SOS, poniendo fin al monopolio histórico de la KOZ SR).

La reclamación presentada por la KOZ SR se basa en las siguientes cuestiones:

- el supuesto de que la SOS no es suficientemente representativa a nivel nacional para formar parte del Consejo Económico y Social;
- el supuesto de que este mismo sindicato no es independiente del Gobierno.

A la luz de esta observación sindical, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las razones por las que se había modificado la legislación nacional en 2021 y que explicara cómo la nueva composición del Consejo Económico y Social refuerza efectivamente el tripartismo y el diálogo social.

En su respuesta por escrito del 14 de mayo y en su respuesta oral de esta mañana, el Gobierno responde a las preguntas de la Comisión de Expertos y refuta los argumentos de hecho y de derecho del sindicato demandante. Sostiene que la legislación nacional se ajusta al Convenio y que el Consejo Económico y Social es competente para desempeñar su función consultiva en materia de normas internacionales del trabajo.

En primer lugar, el Gobierno explica que la modificación de la Ley en 2021 tenía por objeto adaptarse a los cambios en la sociedad eslovaca y, en particular, a la caída de la tasa de sindicación en este país, así como a la escisión de determinadas organizaciones en varias entidades especializadas. La reducción del umbral de representatividad de 200 000 a 100 000 trabajadores cubiertos por cada organización miembro del Consejo Económico y Social permite ahora a estas organizaciones seguir cumpliendo este criterio numérico. Además, esta Ley puede abrir la puerta del Consejo a otras organizaciones, y la suma de las organizaciones garantiza una representatividad global. Desde 2023, el nuevo Gobierno ha querido mantener los mismos criterios, acordes con los principios de la libertad sindical. En



marzo de 2025, una reunión puso de manifiesto que todas las entidades, a excepción de la KOZ SR, estaban a favor de mantener el *statu quo*, es decir, la situación jurídica actual.

En segundo lugar, el Gobierno explica cómo la nueva composición del Consejo Económico y Social refuerza efectivamente el tripartismo y el diálogo social. Para ello, se basa en una serie de elementos: los criterios legales de representatividad son objetivos y transparentes, las organizaciones representativas actúan con independencia (en particular con respecto a las autoridades), tienen plenamente garantizada la libertad de opinión y de expresión y los interlocutores sociales reciben el mismo trato. La OIT no exige que un consejo tripartito incluya el mismo número de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En tercer lugar, el Gobierno rebate que vaya a permitir a sindicatos no representativos participar en el diálogo social tripartito a escala nacional. El sindicato SOS es especialmente representativo en el sector del automóvil, lo que le confiere una legitimidad incuestionable en un país que encabeza la producción automovilística per cápita. Además, el Gobierno señala que el sindicato demandante no ha sufrido ningún perjuicio y que, por el contrario, la pluralidad de la composición del Consejo favorece la calidad del diálogo social. El sindicato demandante solo pierde un asiento de un total de siete en virtud de la nueva Ley. Por lo tanto, conserva seis, lo cual ratifica su posición anterior. Cada sindicato conserva plena libertad de opinión, aunque la mayoría de las veces, los pareceres de los dos sindicatos coinciden en la práctica. Por último, el sindicato demandante conserva importantes ventajas financieras para llevar a cabo sus proyectos y reforzar su capacidad.

Los miembros empleadores destacan la importancia del Convenio, que es un convenio de gobernanza. Este Convenio pone en práctica el tripartismo, que es el ADN de la OIT, obligando a los Gobiernos a comunicar sus memorias a los interlocutores sociales y promoviendo el diálogo tripartito nacional sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordemos que fue en el seno de nuestra propia Comisión donde se sugirió por primera vez en 1972 la posibilidad de adoptar un instrumento que tratara específicamente de la creación de órganos tripartitos nacionales, con el objetivo de implicar más estrechamente a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el proceso normativo.

De conformidad con el artículo 2 del Convenio, Eslovaquia ha desarrollado un procedimiento, criterios de representatividad de las organizaciones y un órgano consultivo tripartito. Estos mecanismos garantizan una consulta eficaz entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre las cuestiones relativas a las actividades de la OIT.

De conformidad con el artículo 3, los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Económico y Social son elegidos libremente por sus organizaciones representativas, las condiciones de representatividad de las organizaciones son objetivas y transparentes y tienen en cuenta las realidades nacionales, con objeto de garantizar la representación global de los empleadores y de los trabajadores y promover la pluralidad y la diversidad de las posiciones.

El Convenio tiene el mérito de la flexibilidad, ya que deja que sea la práctica nacional la que determine la naturaleza y la forma de los procedimientos de consulta. Así, procedimientos o métodos de consulta tripartita muy diferentes pueden cumplir los objetivos del Convenio.

Miembro trabajador, Eslovaquia - Reconocemos la labor de la presente Comisión en la custodia del sistema y del corpus normativo de la OIT y recordamos a los Gobiernos que el diálogo social no es solo la columna vertebral de un entorno laboral justo y sostenible, sino también una herramienta fundamental para lograr la justicia social y, por consiguiente, una paz duradera, que es el núcleo de la existencia de esta Organización.



La KOZ SR es la organización de trabajadores más representativa de Eslovaquia, puesto que en ella se dan cita sindicatos y trabajadores de todos los sectores económicos, incluido el sector automovilístico. Somos la voz de cientos de miles de trabajadores que hoy se enfrentan a una creciente incertidumbre económica y social. Precisamente por ello consideramos esencial que el sistema de diálogo social sea creíble, estable y basado en reglas justas.

En 2021, el Gobierno enmendó la Ley sobre la Consulta Tripartita y consideramos que este cambio es incompatible con el Convenio. Permítaseme, en primer lugar, explicar brevemente la evolución jurídica. Hasta marzo de 2021, la legislación eslovaca establecía que solo las confederaciones sindicales que representen al menos a 100 000 empleados en múltiples sectores podían convertirse en miembros del Consejo Tripartito. Era una norma estricta, pero justa e igual para todos. Sin embargo, la enmienda, que entró en vigor el 1 de marzo de 2021, introdujo una excepción. Si los tres puestos del lado de los trabajadores en el Consejo Tripartito no están totalmente ocupados, incluso las organizaciones que no cumplen con estos criterios de representatividad pueden ser admitidas previa solicitud. Este cambio tiene graves implicaciones al crear un sistema de dos niveles.

Mientras que nuestra organización sindical cumple con estrictos criterios de representatividad, incluyendo una afiliación mínima de 100 000 trabajadores, otros pueden obtener el acceso al Consejo Tripartito sin ninguna base de afiliación, estructura o registro sindical verificado en las negociaciones.

La KOZ SR respeta plenamente el principio del pluralismo y no se opone a la inclusión de nuevas entidades en el diálogo social. Por el contrario, como reconoce la OIT, acogemos con beneplácito la diversidad y creemos que enriquece el diálogo social, pero solo si se basa en normas equitativas, justas y transparentes que garanticen la representatividad de todas las organizaciones implicadas. Estamos dispuestos a discutir cuáles deben ser los criterios de representatividad, pero deben aplicarse por igual a todos. Es inaceptable que una organización de trabajadores cumpla con condiciones estrictas, mientras que otra puede eludirlas. Este sistema de doble vía socava la confianza en el diálogo tripartito como mecanismo de concertación justo e igualitario.

Desde un punto de vista jurídico, esta enmienda contradice directamente el artículo 1 del Convenio, que se refiere claramente a las consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, no solo con los «disponibles» en este momento y no solo con aquellos que simplemente cumplen los requisitos formales de registro adaptados a fines gubernamentales o políticos.

Por otra parte, la enmienda se adoptó de manera unilateral, sin consulta previa con los interlocutores sociales. El Gobierno impulsó este cambio unilateralmente, sin un intercambio de opiniones, sin una discusión adecuada y sin una evaluación pública o experta. Es por ello que consideramos que este cambio constituye una doble violación del Convenio, tanto en lo que respecta a sus principios sustantivos como a sus requisitos de procedimiento.

Algunos representantes gubernamentales pueden argumentar que esta enmienda no ha ocasionado aún problemas significativos en la práctica. Pero la cuestión no es el estado actual, sino la finalidad y el espíritu del tripartismo. La preocupación es que este marco jurídico abra la puerta a entradas oportunistas, no representativas y potencialmente abusivas en el Consejo Tripartito.

Existe el riesgo de que el tripartismo se convierta en un marco formal para los llamados jugadores silenciosos sin mandato real de los trabajadores y sin legitimidad democrática. Al mismo tiempo, esta enmienda crea un incentivo para la fragmentación. Incluso los grupos



pequeños saben ahora que pueden separarse y seguir entrando en el Consejo Tripartito sin contar con un amplio apoyo simplemente porque no todos los puestos están ocupados. Eso debilita la unidad y la fuerza del movimiento sindical.

Desde nuestra perspectiva, este cambio no refuerza el diálogo social. Debilita la voz de las organizaciones de trabajadores más representativas. Hasta la fecha, el Gobierno no ha presentado ninguna justificación convincente de por qué era necesaria esta enmienda, ni del impacto positivo que con la misma se pretendía.

La Comisión de Expertos ya ha señalado, en su análisis preliminar, que la enmienda puede dar lugar a una situación en la que algunas organizaciones cumplan criterios estrictos de representatividad, mientras que otras no. Esto podría entrar en conflicto con los objetivos del Convenio. Compartimos plenamente esta evaluación. No se trata de una cuestión técnica. Ataca los valores fundamentales del diálogo social. Se trata de saber si el tripartismo seguirá siendo un espacio para las voces verdaderamente representativas de los trabajadores y de los empleadores o si se convertirá en un marco formal en el que la representatividad pueda ser eludida. El tripartismo no es simplemente una reunión de tres partes. Es un sistema que debe basarse en la igualdad, la representatividad y el diálogo real.

Para concluir, pedimos respetuosamente a la Comisión que considere la posibilidad de:

- evaluar la compatibilidad de la Ley sobre la Consulta Tripartita con el Convenio;
- instar al Gobierno a que garantice condiciones equitativas, objetivas y transparentes para todos los interlocutores sociales, y
- apoyar el retorno a un sistema en el que la representatividad legítima no sea solo un posible criterio para participar en el diálogo tripartito, sino un principio fundamental para participar en las consultas tripartitas.

Como delegado de todos los trabajadores de Eslovaquia, les agradezco esta oportunidad y su interés en defender el núcleo y el espíritu del Convenio y su pleno contenido normativo y poderoso hacia la justicia social.

Miembro empleador, Eslovaquia - Los representantes de los empleadores de la República Eslovaca presentan respetuosamente esta declaración en respuesta a los comentarios de la KOZ SR sobre el supuesto incumplimiento de los principios del Convenio.

Con el máximo respeto por la importancia de este Convenio y el papel de los interlocutores sociales en el sistema de las normas internacionales del trabajo, deseamos declarar que, desde la perspectiva de los empleadores, el marco actual del diálogo social en la República Eslovaca proporciona una plataforma adecuada y eficaz para la consulta entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Consideramos que las normas actualmente establecidas con respecto a la representatividad para poder gozar de la posibilidad de formar parte del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, como máximo órgano tripartito nacional, son justas.

A nuestro juicio, el sistema cumple con el espíritu y los objetivos del Convenio. En este contexto, no estimamos necesario efectuar cambios legislativos ni revertir el marco jurídico al estado anterior a la aplicación de las modificaciones.

Cuando surgen opiniones divergentes sobre el alcance o los aspectos técnicos del proceso de consulta, los representantes de los empleadores estamos firmemente convencidos de que la mejor manera de abordar estas cuestiones es a través de un diálogo constructivo a nivel nacional en el marco de las instituciones y procedimientos existentes.



Los representantes de los empleadores de la República Eslovaca mantienen su empeño en seguir manteniendo un diálogo social abierto, justo, sustantivo y diverso, y expresan su voluntad de contribuir a su ulterior desarrollo de manera coherente con los principios de colaboración, igualdad y respeto mutuo.

Miembro trabajadora, Finlandia - No es casualidad que este Convenio se considere prioritario. Por lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, el tripartismo en el sentido del Convenio va mucho más allá de la implicación y la participación activa de las organizaciones más representativas, tal como propugna la Constitución de la OIT. Cualquier medida que deba adoptarse a nivel nacional en relación con este Convenio obliga a aplicar los procedimientos de consulta. Por definición, el Convenio obliga a los Estados Miembros a respetar el tripartismo y a actuar en pro de su plena realización.

Con respecto al caso de Eslovaquia, según lo expresado y descrito por la Comisión de Expertos, es más que evidente que las modificaciones introducidas en la legislación y la práctica nacionales repercuten en la forma en que se aplica el Convenio.

Naturalmente, existen alternativas en cuanto a la forma de establecer las consultas tripartitas en la legislación y en la práctica. En el marco de las prácticas nacionales, la consulta puede traducirse en el intercambio de comunicaciones, la formulación activa de propuestas por parte de los órganos tripartitos o por otros medios adecuados, siempre que las partes los consideren apropiados. Aunque, en principio, el Consejo Económico y Social de la República Eslovaca pudiera cumplir las normas antes de marzo de 2021, debemos señalar con pesar que las actuales enmiendas legislativas constituyen una regresión y no un avance hacia la consecución de un auténtico tripartismo.

En primer lugar, nunca se insistirá lo suficiente en el principio antes mencionado de que los métodos elegidos por los Gobiernos deben ser considerados aceptables y apropiados por las partes implicadas. Como la Comisión de Expertos ha pedido explícitamente al Gobierno que aclare, ¿cómo se espera que la legislación promueva y fortalezca eficazmente el tripartismo y el diálogo social cuando la organización más representativa de los trabajadores eslovacos está en total desacuerdo con la nueva composición del Consejo y considera que su verdadero propósito es permitir que organizaciones de trabajadores no representativas debiliten el papel de la más representativa?

No es difícil entender cómo estas enmiendas podrían, fácilmente, llevar a circunstancias en las que la definición de la representatividad de los trabajadores se convierta en arbitraria. En el mejor de los casos, podría decirse que la legislación amplía la composición del consejo tripartito y permite efectivamente que se consulte a organizaciones de trabajadores no representativas, pero quizá genuinas. En el peor, sin embargo, la norma podría permitir la participación de organizaciones de trabajadores artificiales en pie de igualdad con la organización genuina más representativa, es decir, KOZ SR.

La plena realización del tripartismo no permite al Gobierno dictar quién representa a los trabajadores. Por el contrario, debe subrayarse que la consulta a otras partes que puedan verse afectadas no debe en ningún caso menoscabar la participación de los principales interlocutores sociales reconocidos, y mucho menos tratar de sustituirla. Si esto no equivale a socavar la representatividad genuina, cabría preguntarse entonces, ¿qué lo haría?

En segundo lugar, hay que subrayar que también deben cumplirse ciertos requisitos para que cualquier consulta sea genuina. La correcta aplicación de los principios consagrados por el Convenio exige, sin excepción, que las consultas se realicen, efectivamente, con carácter previo a la toma de decisiones con independencia de la naturaleza o forma de estos



procedimientos. Como se expresa en el Informe de la Comisión de Expertos, estas enmiendas, hoy sometidas a examen, se han promulgado sin tener debidamente en cuenta la opinión de la organización de trabajadores más representativa.

Desgraciadamente, como bien demuestra este caso, cuando se detectan insuficiencias en materia de consulta, suele ser a costa de las organizaciones de trabajadores. Como se refleja en el Informe de la Comisión de Expertos, la propia existencia de la consulta tripartita no puede darse por sentada. La promoción activa y el reconocimiento por parte de los Gobiernos no son, en absoluto, automáticos. De hecho, como lamentablemente hemos presenciado con demasiada frecuencia, las circunstancias pueden deteriorarse rápidamente y poner así en peligro la finalidad y el objetivo legítimo del Convenio. Las simples declaraciones de que se respeta el tripartismo no significan nada si las acciones no lo aplican realmente.

Miembro trabajadora, Grecia - Tomo la palabra en solidaridad con nuestro sindicato hermano, KOZ SR, para expresar la profunda preocupación de los trabajadores griegos por el incumplimiento del Convenio por Eslovaquia. Este Convenio no es de procedimiento; es institucional, además de sustantivo y prioritario. Salvaguarda la gobernanza democrática del trabajo, garantizando que las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas puedan participar en la elaboración de políticas. Por ello, es vital su correcta y debida aplicación.

Sin embargo, en la actualidad, en Eslovaquia entendemos que este objetivo fundamental está amenazado. La Comisión de Expertos observa con razón que estas recientes enmiendas pueden socavar la representación equitativa y significativa en las consultas tripartitas nacionales.

Si bien se mantiene el umbral de 100 000 afiliados, las enmiendas, aprobadas unilateralmente sin consultas, permiten que los sindicatos con tan solo 1 000 afiliados se adhieran al Consejo Tripartito, si hay puestos vacantes. Esto permite a los sindicatos marginales o creados deliberadamente para desplazar a la KOZ SR, la organización más representativa del país, en condiciones opacas.

Aunque el Convenio no establece umbrales numéricos, la Comisión de Expertos destaca que la representación ha de ser significativa y legítima. En otras palabras, permitir una influencia indebida por parte de organismos dudosamente «representativos» contraviene el espíritu y la letra del Convenio.

Seamos claros. La representatividad —determinada por criterios objetivos y transparentes— no es un juego de números. Se trata de un principio democrático clave, inextricablemente vinculado con la libertad sindical. Recuerdo el párrafo 1 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), que especifica que las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores son aquellas que gozan del derecho a la libertad sindical.

Los dos conceptos —representatividad auténtica y libertad sindical— son inseparables. Socavar uno es erosionar el otro. El ejemplo eslovaco corre el riesgo de dar la vuelta al principio y también de contravenir la Declaración de Filadelfia, que afirma que «la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido».

La situación eslovaca sienta un precedente peligroso. No se trata aquí, como hemos oído, de pluralidad frente a monopolios sindicales. Se trata de preservar criterios democráticos objetivos y transparentes para la representatividad, y de impedir que los Gobiernos reduzcan o redefinan la representatividad de manera arbitraria y unilateral, en un asunto que pone en peligro la integridad del tripartismo. En otras palabras, no debemos sacrificar la legitimidad de



la representación objetiva por cualquier otro equilibrio o conveniencia numérica. No se trata de ideas abstractas, sino de principios clave, respaldados por una rica jurisprudencia consagrada en la jurisprudencia de la OIT. La *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párrafo 1353, establece:

... si la legislación nacional establece mecanismos para la representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores, esa representación debería recaer normalmente en la organización mayoritaria de la categoría y los gobiernos deberían abstenerse de toda intervención que pudiera desvirtuar dicho principio.

Asimismo, el párrafo 1355 de la *Recopilación* subraya que «El reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representativos en su empresa [...], constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva».

Como se reafirmó en la Declaración del Centenario de la OIT, de 2019, unos interlocutores sociales fuertes y representativos constituyen la base de unas sociedades democráticas inclusivas. El tripartismo, destaca la Declaración del Centenario de la OIT, no es solo un método, es también un valor compartido.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que derogue, juiciosamente, esas enmiendas y restablezca el cumplimiento del Convenio y de la Recomendación núm. 152. Instamos también a nuestra Comisión a que formule recomendaciones claras y basadas en principios, así como conclusiones y medidas de seguimiento, según proceda, para proteger la credibilidad del sistema de la OIT, la esencia de la representatividad y el futuro de un diálogo social democrático significativo.

Miembro trabajador, España - Los trabajadores de España apoyamos la denuncia presentada por KOZ SR por presunto incumplimiento del Convenio. Es esta una importante y potente herramienta normativa de procedimiento, ya que como la OIT nos ha recordado en numerosas ocasiones, el tripartismo es esencial para la buena gobernanza, la paz social y el desarrollo económico sostenible.

El artículo 1 del Convenio define qué se debe entender como organizaciones más representativas, pero vemos que el Gobierno ha vulnerado los criterios de representatividad y la flexibilidad que el propio Convenio concede para determinar los interlocutores sociales. Al incluir a las organizaciones sindicales de escasa representatividad, lejos de hacer el diálogo social un espacio inclusivo y más rico, lo divide y lo debilita, y obvia lo que la OIT recomienda en su Plan de acción para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza.

Las consecuencias de la decisión unilateral del Gobierno van también en contra de más recomendaciones de la OIT, ya que esta subraya, que mejorar el cumplimiento de las normas pasa por fortalecer, y no por debilitar, los sistemas de consulta tripartita. Sumemos a esto, que la intención de desgastar, desprestigiar y discriminar a las centrales mayoritarias, como se hace con la reforma legal del Ejecutivo supone obviar la exigencia del artículo 1 del Convenio, que exige que las autoridades públicas actúen de buena fe al designar qué organizaciones son las más representativas.

Como bien ha recogido en numerosas ocasiones esta Comisión, la inclusión de sindicatos menores, carentes de afiliación real, conlleva un efecto perverso: la dilución de la voz de los trabajadores, la falta de consenso y en última instancia, la erosión de la confianza en el sistema.

Si el Gobierno hubiera deseado realmente fortalecer el diálogo social, lo podría haber hecho, ya que tanto el Convenio como la Recomendación núm. 152 no prescriben un modelo único, sino que otorga a cada Estado la flexibilidad necesaria para adaptar los procedimientos



a las prácticas nacionales, siempre que se respeten los principios de independencia, representatividad y buena fe. Sin embargo, este Gobierno ha incumplido el espíritu y el contenido este Convenio también cuando se niega a y cito «buscar soluciones de compromiso que sean aceptables para cada una de las partes» que la OIT indica es clave, en un auténtico procedimiento tripartito.

Así lo hizo el Gobierno de España, caso que fue también examinado en esta Comisión por posible incumplimiento del mismo Convenio, y estamos experimentando los beneficios del tripartismo en épocas de crisis globales, con una economía que crece y de manera más sostenible que la de sus países vecinos, y una reforma laboral, cuyas consecuencias han sido alabadas por la OIT y en la que representantes de empleadores y sindicatos mayoritarios negociamos de forma permanente. Este éxito, no responde a una casualidad coyuntural, sino al funcionamiento eficaz del tripartismo en mi país, que articula un espacio institucional, bajo los principios de buena fe que establecen el Convenio y la Recomendación núm. 152, y que arroja logros tangibles para millones de trabajadoras y trabajadores, así como de empresas.

Es esto lo que queremos también para Eslovaquia, y consecuentemente, pedimos a esta Comisión un pronunciamiento firme que recoja las peticiones del delegado de las y los trabajadores eslovacos, conforme a lo estipulado en el artículo 1 y el artículo 5 del presente Convenio.

La equidad, la pluralidad y el respeto a los principios democráticos, inspiran a esta Organización. La acertada inclusión de Eslovaquia en la lista de casos a examinar por esta Comisión representa una oportunidad para reafirmar la centralidad del diálogo social y del tripartismo en la gobernanza nacional. El buen funcionamiento de estos, según lo indicado por el Convenio, será garantía de legitimidad, cohesión social, justicia distributiva y fortalecimiento de la economía, como señalan tantos instrumentos y pronunciamientos y la propia OIT.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación eslovaca, quisiera expresar nuestro más profundo agradecimiento a cada orador que ha tomado la palabra durante las deliberaciones de hoy. Sus intervenciones han sido analíticas, cruciales y visionarias, y han enriquecido realmente nuestro diálogo y nos han recordado nuestra responsabilidad compartida de salvaguardar la celebración de consultas efectivas, inclusivas y tripartitas en todo el mundo.

Hemos escuchado atentamente las observaciones de la Comisión de Expertos y las aclaraciones proporcionadas por la Oficina.

Estamos igualmente agradecidos por las juiciosas contribuciones del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, cuya experiencia a nivel empresarial y sectorial ha infundido dinamismo a nuestra discusión. Cada cuestión planteada hoy ha aportado un valor añadido real a nuestro planteamiento común. Les aseguro que la República Eslovaca toma atenta nota de cada comentario y de cada recomendación que se formula.

Al mismo tiempo, seguimos firmemente convencidos de que el marco jurídico establecido en la República Eslovaca está en plena consonancia con la letra y el espíritu del Convenio.

Nuestra Ley sobre la Consulta Tripartita, junto con las reglas de procedimiento que rigen el Consejo Económico y Social, proporciona garantías claras para el diálogo oportuno, previo y constructivo con los representantes tanto de los trabajadores como de los empleadores sobre todas las propuestas legislativas y de política relacionadas con el trabajo. Esta no solo es la firme posición del Gobierno, sino también la opinión de cinco de los seis miembros del Consejo Tripartito que representa a los interlocutores sociales que preferirían la legislación antigua a la nueva.



En este contexto, cabe señalar asimismo que la nueva legislación también es válida para los empleadores, lo que significa que las limitaciones y la posibilidad de pluralización del diálogo tripartito no solo se limita o se centra en los sindicatos. Es una cuestión que también es válida para los empleadores.

Quisiera señalar asimismo que es bastante sorprendente oír del representante de los sindicatos eslovacos que está hablando en nombre de todos los trabajadores de Eslovaquia y que los representa. Dicho esto, el cumplimiento nunca debe conducir a la complacencia. Por consiguiente, reiteramos nuestro compromiso con la mejora continua. Eslovaquia también está preparada para compartir su experiencia, tanto positiva como instructiva, para que otros Estados Miembros puedan beneficiarse, al igual que nosotros aprendemos de sus buenas prácticas a cambio.

Permítanme dar gracias una vez más a todos los delegados por el amistoso espíritu que ha prevalecido durante nuestras labores el día de hoy. Sus perspectivas nos acompañarán de regreso a la capital, donde continuaremos el diálogo con la misma apertura y respeto que han caracterizado nuestros intercambios aquí, en Ginebra. Gracias por su atención, y gracias por su compromiso inquebrantable con el diálogo social, el tripartismo y los valores perdurables de la OIT.

Miembros empleadores - Hemos tomado debida nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno y los sindicatos durante la reunión. El Grupo de los Empleadores subraya la importancia de que los Estados cumplan el Convenio. El tripartismo constituye uno de los pilares de la OIT. Es fundamental que el tripartismo se ponga en práctica efectivamente a nivel tanto internacional como nacional.

No obstante, los Gobiernos son libres de organizar estas consultas de la manera más eficaz, a fin de evitar toda burocracia, y siempre y cuando se cumplan los requisitos del Convenio. Permítanme recordar sucintamente estas obligaciones:

- las consultas deben cubrir todas las normas y actividades de la OIT, como las mencionadas en el artículo 5, 1);
- teniendo en cuenta el artículo 2, 1), estas consultas deben ser efectivas, esto es, organizarse de manera que el Gobierno tenga en cuenta las opiniones de las organizaciones representativas antes de tomar decisiones, y
- por último, de conformidad con el artículo 5, 2), estas consultas tripartitas deben celebrarse al menos una vez al año.

Los miembros empleadores recomiendan a las autoridades nacionales tomar las medidas necesarias y adecuadas para velar por que se realicen consultas tripartitas efectivas y eficientes con los interlocutores sociales, de conformidad con el Convenio. Los criterios de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser objetivos y predefinidos por el Poder Legislativo. La composición del Consejo Económico y Social debe garantizar una representación equilibrada entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Las organizaciones respectivas deben poder designar libremente a sus representantes en este Consejo. Este es el caso en Eslovaquia.

Alentamos al Gobierno a continuar la concertación tripartita a nivel nacional, velando por garantizar la representatividad de las organizaciones, sin interferir en la designación de los miembros del Consejo Económico y Social. Invitamos al Gobierno a comunicar en el futuro cualquier progreso dimanante del diálogo social nacional, de conformidad con el Convenio.



Miembros trabajadores - Agradezco al conjunto de los intervinientes y en particular al representante gubernamental las informaciones orales y por escrito que ha podido transmitir a nuestra Comisión. El Convenio que nos ocupa es de gobernanza y de carácter prioritario. Es esencial que el Gobierno haga todo lo posible para garantizar su correcta aplicación y para establecer un entorno propicio a las dinámicas de diálogo social tripartito.

Desde este punto de vista, nos parece primordial restablecer la confianza de las organizaciones que participan en este diálogo social tripartito y que cumplen los criterios objetivos, preestablecidos y precisos de representatividad fijados en la legislación. Esta confianza se ha visto quebrada por la modificación de la composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca en 2021, que ha tenido como consecuencia la atribución de las mismas prerrogativas que las de las organizaciones representativas a organizaciones que no responden a los criterios de objetivos, principios y prerequisites de representatividad. Las organizaciones deben ser tratadas con igualdad, lo que ya no es el caso tras las modificaciones legales introducidas. Todo ello podría perjudicar a las dinámicas de diálogo social tripartito que deberían ponerse en marcha de conformidad con el Convenio.

Pedimos al Gobierno, en concertación con los interlocutores sociales, que restablezca las disposiciones de la Ley núm. 103/2007 sobre la Consulta Tripartita a nivel nacional, a fin de garantizar que la representatividad de las organizaciones se determine sobre la base de criterios objetivos, preestablecidos y precisos, de conformidad con el Convenio.

Como ella misma ha solicitado, es importante que el Gobierno transmita a la Comisión de Expertos información detallada y actualizada sobre los motivos por los que se ha modificado la legislación nacional. El Gobierno deberá indicar asimismo de qué manera la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca está destinada a promover y reforzar eficazmente el tripartismo y el diálogo social. Pedimos al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la Oficina y que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas con miras a aplicar las recomendaciones que nuestra Comisión formulará a este respecto.

Conclusiones de la Comisión

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

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

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **entable un diálogo social tripartito constructivo sobre todas las cuestiones, incluidos los motivos de todos los cambios en las disposiciones de la Ley núm. 103/2007 sobre la Consultas Tripartitas a nivel nacional, de conformidad con el Convenio;**
- **lleve a cabo consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las normas y actividades de la OIT a nivel nacional;**
- **garantice que las consultas sean efectivas en la legislación y en la práctica y tengan lugar al menos una vez al año y, a este respecto, que vele también por que, ni en la legislación ni en la práctica, haya excepciones que permitan conceder a otras organizaciones los mismos derechos de consulta que a las organizaciones representativas;**



- **garantice que las organizaciones puedan ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes sin ninguna injerencia externa;**
- **facilite información sobre cómo se prevé que funcione la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, y que promueva y refuerce eficazmente el tripartismo y el diálogo social.**

La Comisión invitó al Gobierno a que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas que adoptará para aplicar todas las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente: Cedo ahora la palabra al representante gubernamental de la República Eslovaca, señor Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia.

Representante gubernamental: Eslovaquia desea agradecer a la Comisión sus conclusiones sobre el cumplimiento del Convenio. Eslovaquia reconoce y respeta el importante papel que desempeña la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia dentro del sistema de control de la OIT. Garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo es fundamental y crucial para alcanzar nuestro objetivo común de celebrar debates tripartitos adecuados para todas las partes interesadas.

Espero que la información presentada en nuestra contribución oral y escrita sobre los motivos que han llevado a adoptar la enmienda de 2021 a la Ley sobre la Consulta Tripartita haya servido para reafirmar el compromiso de Eslovaquia con el Convenio y su cumplimiento. Por supuesto, seguiremos colaborando con los interlocutores sociales para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión.

Eslovaquia pondrá en práctica las palabras pronunciadas en esta sesión y estoy seguro de que el Gobierno y los interlocutores sociales resolverán estas cuestiones en un espíritu de diálogo social.

Georgia (ratificación: 1999)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito. El Gobierno agradece la oportunidad de responder a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera (la Ley), aprobada el 28 de mayo de 2024 por el Parlamento de Georgia, en particular en lo que respecta a sus posibles repercusiones para las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el marco del Convenio.

En respuesta a las observaciones de la Comisión, nos gustaría ofrecer algunas aclaraciones sobre el objetivo y el alcance de la Ley, al tiempo que afirmamos que es totalmente compatible con el Convenio, tanto en lo que respecta a sus principios como a su aplicación. También queremos subrayar nuestra esperanza de que la Ley, que lamentablemente se ha convertido en un tema político exagerado de forma artificial, no sea objeto de debates con sesgo político en foros que deberían permanecer libres de tal parcialidad.



La Ley tiene como objetivo principal garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los medios de comunicación que operan en Georgia, reciben financiación extranjera sustancial y participan en actividades de activismo político.

En Georgia, al igual que en todas las naciones democráticas, la financiación extranjera de los procesos políticos está prohibida. Lamentablemente, se han dado casos de injerencia política extranjera encubierta a través de determinadas ONG de gran envergadura. En respuesta a ello, esta Ley establece un mecanismo para identificar y dar a conocer a la opinión pública las influencias políticas sesgadas dentro del sector no gubernamental que puedan socavar la estabilidad política y económica del país.

Al mismo tiempo, la Ley no contiene disposiciones que restrinjan la libertad sindical y de asociación, ya que no limita las actividades de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación de ningún tipo. Esto nunca ha sido —ni podría ser en ningún caso— la intención ni el objetivo del Gobierno de Georgia.

La Ley no limita en modo alguno el derecho de ninguna organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o a recibir apoyo financiero de ellos. Cualquier sugerencia de que la Ley obstaculiza la libertad sindical y de asociación en virtud del Convenio se basa en una interpretación errónea de su alcance. El único objetivo de la Ley es evitar la injerencia política encubierta y garantizar la transparencia. Por consiguiente, no puede impedir ni impedirá las actividades legítimas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores.

En virtud de la Ley, las obligaciones de registro e información que incumben a las «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera» se aplican exclusivamente a las personas jurídicas no empresariales (no comerciales) que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras. Los requisitos de información financiera establecidos por la Ley son proporcionales y no discriminatorios. Las entidades registradas solo están obligadas a presentar sus declaraciones financieras por vía electrónica una vez al año, lo que supone una carga burocrática mínima que no puede obstaculizar de manera razonable el funcionamiento de una organización.

En cuanto al proceso de seguimiento de la aplicación de la Ley, este sirve para garantizar la transparencia organizativa e incorpora únicamente los mecanismos necesarios para su aplicación efectiva. Las sanciones se aplican estrictamente en los casos en que una organización se niega deliberadamente a cumplir la Ley y a informar de manera transparente sobre sus fuentes de financiación y sus usos previstos, una exigencia plenamente legítima que el Estado tiene derecho a imponer.

Cabe destacar también que el enfoque de Georgia no es único, sino que refleja una preocupación internacional más amplia sobre la posibilidad de injerencia extranjera en los asuntos internos de los países. La Ley se basa en la legislación y las prácticas bien establecidas en los Estados democráticos, y se adapta a ellas, como la Ley de Registro de Agentes Extranjeros de los Estados Unidos; la Ley de Transparencia de las ONG de Israel, que impone requisitos de transparencia similares a las entidades financiadas con fondos extranjeros; un proyecto de directiva de la Unión Europea que está examinando el Parlamento Europeo con el objetivo de mejorar la transparencia de la influencia extranjera; y un proyecto de ley aprobado por la Asamblea Nacional francesa (Cámara Baja del Parlamento) que introduce una supervisión más estricta de las organizaciones financiadas con fondos extranjeros.



Además, la Ley es plenamente coherente con los principios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reconocen que los Estados pueden imponer medidas legítimas de transparencia para salvaguardar los procesos democráticos.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia sobre la legislación análoga de Hungría, reconoció explícitamente el derecho del público a la información sobre las fuentes de financiación y los objetivos de las ONG. El objetivo principal de la Ley no se centra en las relaciones laborales.

Antes de la aprobación de la Ley se celebraron amplios debates públicos, debates entre las partes interesadas y debates parlamentarios, lo que garantizó que todas las partes interesadas tuvieran amplias oportunidades de expresar sus opiniones. El proceso legislativo se llevó a cabo en plena conformidad con los procedimientos constitucionales y parlamentarios de Georgia.

Para concluir, reiteramos que la sociedad georgiana tiene el mismo derecho fundamental a la información sobre los objetivos de la financiación extranjera que los ciudadanos de cualquier Estado democrático. Deseamos reafirmar el compromiso de Georgia con los principios de la OIT, incluido el derecho de los trabajadores y los empleadores a sindicarse y asociarse libremente, organizar su administración y entablar negociaciones colectivas.

Confiamos en que la Comisión preste la debida atención a los argumentos expuestos anteriormente, que hacen innecesario un nuevo examen individual del caso de Georgia en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al distinguido representante del Gobierno de Georgia, jefe interino del Departamento de Protección Social y Políticas Laborales de Georgia, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Georgia, agradezco esta oportunidad de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación del Convenio en Georgia. El derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos está garantizado por la Constitución de Georgia para todos los ciudadanos del país.

En 2018, se otorgó a la Ley sobre los Sindicatos la condición de ley orgánica. Esta legislación sienta las bases jurídicas para la creación de sindicatos, sus derechos y las garantías relativas a sus actividades. Desde 2019, en consonancia con los compromisos asumidos bajo el Acuerdo de Asociación entre Georgia y la Unión Europea, se han introducido varias enmiendas a la Ley de Georgia sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación. Concretamente, el principio de la igualdad de trato se ha ampliado de manera tal que incluya la afiliación a organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores u otras asociaciones cuyos afiliados puedan pertenecer a grupos profesionales, así como las actividades de estas.

Posteriormente, en el marco de la reforma del Código del Trabajo de 2020, se incorporó el mismo principio al Código del Trabajo de Georgia. Además, como parte de esta reforma, se alcanzó un acuerdo para reducir la cantidad mínima de afiliados necesaria para crear un sindicato de 50 a 25. Georgia no enfrenta retos significativos para garantizar la protección de la libertad sindical como un derecho laboral fundamental. Esto se pone de manifiesto en la práctica judicial y en los datos de la propia Organización Internacional del Trabajo. Por ejemplo, según los datos más recientes de 2023, en el caso de Georgia, el indicador 8.8.2 de



los ODS que, como saben, mide el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales, en particular de la libertad de asociación y la negociación colectiva, es bajo, de 0,1. A su vez, este indicador ha mostrado una tendencia a la baja desde 2015. Hemos realizado un examen exhaustivo de las inquietudes de la Comisión de Expertos relativas a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, adoptada por el Parlamento de Georgia el 28 de mayo de 2024, en especial con respecto a sus posibles repercusiones para las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Nos gustaría aclarar el alcance propuesto de la Ley y afirmar que es totalmente compatible con el Convenio, tanto en principio como en la práctica. También queremos subrayar nuestra esperanza de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, que lamentablemente se ha convertido en un tema político exagerado de forma artificial, no sea objeto de debates con sesgo político en foros que deberían permanecer libres de tal parcialidad. La Ley tiene como objetivo principal garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación que operan en Georgia, reciben financiación extranjera sustancial y participan en actividades de activismo político.

En Georgia, al igual que en todas las naciones democráticas, la financiación extranjera de los procesos políticos está prohibida. Esta Ley establece un mecanismo para identificar y dar a conocer las influencias políticas dentro del sector no gubernamental que puedan socavar la estabilidad política y económica del país. Al mismo tiempo, la Ley no contiene disposiciones que restrinjan la libertad sindical, ya que no limita las actividades de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación en ningún foro. La Ley no limita en modo alguno el derecho de ninguna organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o recibir apoyo financiero de ellos.

Por consiguiente, no puede impedir ni impedirá las actividades legítimas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores. En virtud de la Ley, las obligaciones de registro e información se aplican exclusivamente a las personas jurídicas no comerciales que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras. Los requisitos de información financiera establecidos por la Ley son proporcionales y no discriminatorios.

Las entidades registradas solo están obligadas a presentar sus declaraciones financieras por vía electrónica una vez al año, lo que supone una carga burocrática mínima que no puede obstaculizar de manera razonable el funcionamiento de una organización.

En cuanto al proceso de seguimiento de la aplicación de la Ley, este sirve para garantizar la transparencia organizativa e incorpora únicamente los mecanismos necesarios para su aplicación efectiva. Las sanciones se aplican estrictamente en los casos en que una organización se niega deliberadamente a cumplir con la Ley y a informar de manera transparente sobre sus fuentes de financiación y sus usos previstos, una exigencia plenamente legítima que el Estado tiene derecho a imponer. Cabe destacar también que el enfoque de Georgia no es único, sino que refleja una preocupación internacional más amplia sobre la posibilidad de injerencia extranjera en los asuntos internos de los países. Asimismo, la Ley es plenamente coherente con los principios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reconocen que los Estados pueden imponer medidas legítimas de transparencia para salvaguardar los procesos democráticos. El objetivo principal de la Ley no se centra en las relaciones laborales. Por último, deseamos reafirmar el compromiso de Georgia con los principios de la OIT, incluido el derecho de los trabajadores y los empleadores a sindicarse y asociarse libremente, organizar su administración y entablar negociaciones colectivas.



Estamos comprometidos a continuar colaborando con la OIT y nuestros interlocutores sociales, incluso a través del marco de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. Esto implica que estamos dispuestos a entablar un diálogo con nuestros interlocutores con respecto a las enmiendas legislativas adoptadas recientemente y sus posibles repercusiones. En su reunión más reciente, de marzo de 2025, la Comisión mencionada anteriormente desempeñó un rol fundamental a la hora de abordar un conflicto laboral en uno de los municipios de Georgia y todas las partes destacaron la importancia de celebrar reuniones trimestrales de esta Comisión. Nos comprometemos a promover la protección de los derechos de los trabajadores en Georgia, incluso mediante la consideración de las recomendaciones del Comité de Expertos. También acogeríamos con agrado asistencia técnica de la OIT que nos ayude a poner nuestra legislación de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de Georgia por la información que ha proporcionado en forma oral y escrita y de la que hemos tomado nota. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan con la aplicación de este Convenio fundamental que se ha ratificado. Georgia ratificó el Convenio en 1999. Desde 2005, la Comisión de Expertos ha formulado nueve observaciones, y este caso no se ha debatido previamente en la Comisión. El Gobierno ha proporcionado información por escrito, publicada el 19 de mayo de 2025. Con respecto a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, promulgada por el Parlamento el 28 de mayo de 2024, los miembros empleadores deseamos señalar tres cuestiones:

- En relación con el proceso: la Comisión de Expertos ha tomado nota de que la Ley se ha promulgado sin consultas previas con los interlocutores sociales. La Comisión ha hecho referencia al dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa, que expresó una profunda preocupación por el hecho de que esta Ley se haya adoptado de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo. Según la postura del Gobierno, el proceso legislativo se llevó a cabo de pleno cumplimiento con los procedimientos constitucionales y parlamentarios de Georgia. Los miembros empleadores desean consultar al Gobierno si el proyecto de ley estuvo precedido por una consulta libre y sin trabas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.
- En relación con el registro como organización que vela por los intereses de una potencia extranjera: con arreglo a los artículos 2, 1), a) y 4, 1), las personas jurídicas no comerciales que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras deben registrarse como «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera». Excepto por las personas jurídicas no comerciales que se encuentran excluidas de manera explícita, esta definición probablemente incluye a organizaciones de empleadores y de trabajadores afiliadas a organismos internacionales. De conformidad con el artículo 1, 2), la Ley no limitará las actividades de las entidades registradas como organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera. En su contribución escrita, el Gobierno mencionó que la Ley no limita las operaciones de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación. Además, considera que la Ley no limita de ningún modo el derecho de cualquier organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o recibir apoyo económico de su parte. No obstante, nuestro grupo desea señalar que la Comisión de Venecia del Consejo de Europa ha considerado que, al referirse constantemente a una organización que «vela por los intereses de una potencia extranjera», la Ley podría tener el efecto de estigmatizar. Los miembros empleadores dudan de que el hecho de que un tercero proporcione un quinto del presupuesto anual justifique la referencia a «velar por los intereses de una potencia extranjera».



- En relación con las obligaciones adicionales: las organizaciones de trabajadores y de empleadores que abarca la Ley están sujetas a obligaciones adicionales. Estas incluyen la presentación de sus declaraciones financieras una vez al año y el envío inmediato de información solicitada durante investigaciones o controles. La Ley también estipula que todas las organizaciones están controladas. Los motivos para dar inicio a un control incluyen la decisión de una persona autorizada por el Ministerio de Justicia o una solicitud por escrito presentada ante el Ministerio de Justicia con información pertinente relativa a una organización específica que vele por los intereses de una potencia extranjera.

La Comisión de Expertos advirtió que el alcance de esta disposición es ilimitado y que no establece criterios precisos sobre las entidades o personas que pueden presentar declaraciones para activar el control, ni limita la discrecionalidad de los agentes del Gobierno.

Además, se prevén multas significativas en caso de incumplimiento de la Ley:

- por no registrarse o no presentar una declaración financiera;
- por no cumplimentar la declaración de registro o no subsanar una deficiencia;
- en caso de seguir incurriendo en dicho incumplimiento, y
- por no facilitar la información solicitada por la persona autorizada por el Ministerio.

El artículo 5 del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho explícito de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. El artículo 3 del Convenio concede a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos. A su vez, estipula que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Los miembros empleadores consideran que la carga impuesta por la Ley, por ejemplo, las sanciones rigurosas y la amplia discrecionalidad del Gobierno, podría interferir en la autonomía de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que se recoge en los artículos 3 y 5 del Convenio.

Asimismo, los miembros empleadores instan al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, analice una posible enmienda de la legislación, en especial con respecto a la cuestión de excluir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores del alcance de la legislación. Además, para concluir, recomendamos que el Gobierno proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que se insta a la Comisión a examinar la aplicación del Convenio por parte de Georgia. Los miembros trabajadores desean manifestar su gran preocupación por los acontecimientos recientes en el ámbito legislativo, que plantean amenazas significativas a las libertades fundamentales y los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, así como al espacio democrático del país en términos más generales.

En su observación, la Comisión de Expertos expresó serias preocupaciones relativas a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, promulgada en mayo de 2024, la cual exige que toda organización no comercial que reciba más del 20 por ciento de sus fondos de fuentes extranjeras se registre como «organización que vela por los intereses de una potencia extranjera». La definición de «fuente extranjera» incluye sindicatos internacionales y otras asociaciones constituidas en virtud de una ley extranjera o internacional. Las organizaciones señaladas por «velar por los intereses de una potencia extranjera» tienen obligaciones estrictas, incluidas la presentación anual de declaraciones financieras y la divulgación inmediata de información ante una solicitud del Ministerio de Justicia. Todas las



organizaciones pueden ser objeto de controles, ya sea a discreción del Ministerio o por denuncias de terceros. El incumplimiento conlleva multas significativas que oscilan entre 5 000 y 25 000 laris georgianos (unos 9 200 dólares de los Estados Unidos).

En abril de 2025, el Parlamento sancionó una nueva Ley de Registro de Agentes Extranjeros que refuerza la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, de mayo de 2024. La Ley de Registro de Agentes Extranjeros apunta a cualquier persona (jurídica o física) que se considere «bajo el control de una potencia extranjera o actúe siguiendo sus instrucciones y vele por los intereses de esa potencia extranjera», pero su alcance es poco claro. El incumplimiento de la Ley de Registro de Agentes Extranjeros conlleva penas de prisión de hasta cinco años, una multa de hasta 10 000 laris georgianos (lo que equivale a 3 600 dólares de los Estados Unidos), o ambas sanciones.

Los miembros trabajadores se encuentran profundamente preocupados por el amplio alcance y las posibles consecuencias trascendentales de estas leyes, cuyo objetivo y aplicación continúan siendo imprecisos. Las definiciones amplias, los criterios imprecisos y las facultades de control extensas presentan graves amenazas a los derechos de los trabajadores y los sindicatos contemplados en el Convenio, en particular el derecho a sindicarse, a organizar su administración y sus actividades libremente y a afiliarse a organizaciones internacionales, de conformidad con los artículos 2, 3 y 5. También nos hacemos eco de las preocupaciones de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa con respecto al lenguaje de la Ley, de posible efecto estigmatizante y que corre el riesgo de deslegitimar a las organizaciones que reciben fondos internacionales. Subrayamos que la Ley de Registro de Agentes Extranjeros tiene el mismo efecto disuasorio para los individuos.

En consonancia con la solicitud de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a enmendar la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como a hacerlo en consulta con los interlocutores sociales, a fin de excluir explícitamente a los sindicatos y las actividades sindicales de su ámbito de aplicación.

Pasando a las enmiendas de la Ley sobre el Servicio Público, adoptada en diciembre de 2024, los miembros trabajadores expresan su grave preocupación por el deterioro significativo de las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, que tiene un efecto negativo en el goce de sus derechos y libertades bajo el Convenio. La Ley elimina la seguridad en el empleo mediante el reemplazo de contratos estables por contratos temporales anuales, que pueden dejarse sin efecto con un preaviso de solo un mes y una indemnización equivalente a un mes de salario. Además, ahora los funcionarios públicos están sujetos a evaluaciones de desempeño de sus supervisores directos, en las que una sola calificación insatisfactoria deriva en una reducción salarial del 20 por ciento y una segunda calificación de este tipo implica el despido.

Esta reforma genera una inseguridad laboral sin precedentes y socava la protección del empleo de los funcionarios públicos frente a despidos arbitrarios. Dichas condiciones minan gravemente el entorno necesario para que los funcionarios públicos ejerzan libremente sus derechos sindicales y plantean serias preocupaciones con respecto al Convenio y al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que Georgia ratificó en 2003.

Es de lamentar profundamente que ninguno de estos cambios legislativos haya estado precedido por consultas significativas con los interlocutores sociales. El diálogo social eficaz no solo es la piedra angular de la gobernanza democrática y las relaciones laborales sólidas, sino que también representa una obligación jurídica en virtud de las normas internacionales. La ausencia de dicho diálogo socava gravemente la legitimidad del proceso legislativo y sus



resultados. El Gobierno de Georgia tiene una clara responsabilidad de colaborar con las organizaciones que representan a los trabajadores a la hora de redactar y aplicar leyes que afecten sus derechos e intereses. Por lo tanto, instamos al Gobierno a revisar las enmiendas recientes a la Ley sobre el Servicio Público a través de un proceso de consulta genuino con las organizaciones que representan a los trabajadores. Esto es esencial para restablecer la protección laboral clave para los trabajadores, garantizar la seguridad del empleo en el sector público y velar por que los funcionarios públicos puedan ejercer sus derechos de sindicarse y entablar negociaciones colectivas.

Expresamos nuestra seria preocupación con respecto a las iniciativas legislativas que está promoviendo el Gobierno, incluida la adopción acelerada de enmiendas al Código de Infracciones Administrativas, al Código Penal y a la Ley de Reunión y Manifestación. Las medidas que apuntan a criminalizar las protestas pacíficas son particularmente alarmantes, como la imposición de multas cuantiosas en caso de barricadas y la introducción de la detención preventiva basada únicamente en sospechas.

En un contexto de manifestaciones públicas y tensiones sociales generalizadas, estas medidas restringen el espacio democrático de manera significativa y violan las libertades civiles fundamentales de los trabajadores.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno de Georgia a derogar estas medidas legislativas punitivas de inmediato, a respetar plenamente el derecho de reunión pacífica y protesta, y a entablar un diálogo significativo con las organizaciones de los trabajadores para asegurarse de que se garanticen las libertades civiles individuales y los derechos democráticos, en consonancia con lo estipulado en el Convenio.

Miembro trabajadora, Georgia - Es un honor para mí tomar la palabra en representación de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC). Cabe señalar que, durante la fase de debate, la GTUC criticó el proyecto de Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, una iniciativa que socava la democracia, la nueva integración y la protección de los derechos humanos en el país, aunque finalmente se haya promulgado el año pasado sin consultas con los interlocutores sociales.

Además, la adopción de leyes incompatibles con las normas fundamentales del trabajo ha continuado, incluso en el ámbito del trabajo, como a través de la enmienda a la Ley sobre el Servicio Público. La GTUC considera que las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público, introducidas a fines del año pasado, han empeorado considerablemente las garantías de protección para los funcionarios públicos y, por consiguiente, contradicen las normas internacionales del trabajo, el Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, la Constitución de Georgia y las prácticas consolidadas del Tribunal Constitucional y los tribunales ordinarios de Georgia.

Durante el proceso de preparación del proyecto de ley, se pasó por alto la participación de la organización de trabajadores más representativa del país, la GTUC, lo que constituye una violación de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo que exigen que los Estados Miembros se aseguren de celebrar consultas eficaces con los empleadores, las asociaciones y los sindicatos en lo tocante a asuntos laborales.

Pese a que en la fase inicial criticamos las enmiendas y solicitamos que quedaran sin efecto, el proyecto de ley sufrió un deterioro significativo durante las audiencias parlamentarias y, por lo tanto, terminamos en una situación peor que la que teníamos con el Código del Trabajo que se sancionó en 2006, el cual, según nuestros informes, había sido objeto de fuertes críticas de la Organización Internacional del Trabajo durante años.



Luchamos durante varios años para utilizar mecanismos internacionales y lograr que la Organización Internacional del Trabajo se implicara directamente para cambiar la legislación neoliberal y unilateral que se promulgó ignorando los derechos de los empleados por completo.

Creemos que las enmiendas respaldadas por el Parlamento han minado los progresos realizados hasta la fecha en la legislación que rige el servicio público.

Nos hemos remitido a la Organización Internacional del Trabajo en busca de una opinión experta sobre las enmiendas adoptadas, que ignoran completamente tanto las normas internacionales como nacionales, y también estamos preparando el caso para el Tribunal Constitucional.

Los jefes y subjefes de la unidad estructural principal de una institución pública ya no se consideran funcionarios públicos, sino personas empleadas bajo un contrato administrativo. La vigencia de los contratos de estos individuos no debe superar la del mandato del jefe o director de la institución pública en cuestión. La determinación de la autoridad del jefe de la institución determina la autoridad de estas personas. Los contratos de los jefes y subjefes de la unidad estructural principal pueden quedar sin efecto en cualquier momento con un mes de preaviso y solo un mes de indemnización.

La normativa indicada prácticamente deja en una posición vulnerable a los empleados de la administración pública que ocupan cargos muy importantes, lo cual también afecta a los funcionarios públicos.

Se evalúa a todos los funcionarios públicos una vez cada seis meses en lugar de una vez al año. En caso de que la calificación de un funcionario público no sea satisfactoria, se le retiene el 20 por ciento de su salario oficial hasta que se conozcan los resultados de su próxima evaluación, lo cual no existía anteriormente. Si la persona en cuestión obtiene una calificación insatisfactoria dos veces, pierde su puesto de trabajo. La autoridad máxima de la institución pública está autorizada a modificar la evaluación que prepare el supervisor directo de un funcionario público en el plazo de un mes contado desde la evaluación.

La regla de la movilidad ya no se aplica en casos de reorganización, si bien la movilidad es un instrumento importante para mantener los puestos de trabajo del sistema de la administración pública en general. El hecho de apelar las decisiones relativas a despidos no deja sin efecto las medidas adoptadas, y los fallos judiciales a favor de una persona que haya sido despedida por motivos de reorganización no conllevan la reincorporación de la persona despedida de manera ilegal. Incluso si gana el caso, al funcionario público despedido se le entregará una indemnización equivalente a tres meses de su salario oficial.

De conformidad con la normativa anterior, los funcionarios públicos que estén afiliados a sindicatos se encuentran especialmente en riesgo. En caso de despido por motivos de afiliación sindical en el contexto de una reorganización, o quizás sobre otra base jurídica, no podrán recuperar sus derechos. Esto tendrá repercusiones negativas considerables para los miembros de los sindicatos y hará que abandonen las organizaciones sindicales por temor, en particular teniendo en cuenta que en el sector mencionado no se ha firmado ni un solo convenio colectivo.

Exigimos que, mediante formas de diálogo social, los funcionarios públicos reciban garantías legislativas a fin de que su estabilidad laboral y sus derechos fundamentales no corran riesgos, incluidos la libertad sindical y el derecho a entablar negociaciones colectivas.



Como ya lo ha mencionado el representante gubernamental, a nivel nacional disponemos de un marco tripartito nacional, que es el marco en el cual deberíamos analizar y debatir todos los asuntos relativos al empleo. Ya contamos con un plan de trabajo, que se adoptó hace unos meses y ahora debe ponerse en marcha.

Consideramos que, en esta ocasión, tal como ha sucedido anteriormente en la historia de Georgia, las recomendaciones de la Comisión serán suficientes para garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores. En este caso, de los derechos de los funcionarios públicos de Georgia.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Macedonia del Norte, Montenegro, la Republica de Moldova y Ucrania**, países candidatos y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el ejercicio de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Abogamos por la ratificación universal y la aplicación eficaz de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y el control de su aplicación.

Georgia recibió una perspectiva europea el 23 de junio de 2022. En diciembre de 2023, el Consejo Europeo concedió a Georgia el estatuto de país candidato bajo el entendimiento de que siguiera los nueve pasos indicados en la recomendación de la Comisión del 8 de noviembre de 2023. Desde 2016 rige un Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Georgia, y hemos estado trabajando de consuno para profundizar la asociación política y la integración económica con la Unión Europea, incluso mediante el compromiso de respetar y aplicar las normas fundamentales del trabajo reconocidas a nivel internacional y consagradas en los convenios fundamentales de la OIT.

Expresamos nuestra grave preocupación con respecto a la observación más reciente de la Comisión de Expertos sobre la adopción de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera en mayo de 2024. La Ley establece la obligación de que todas las personas jurídicas no comerciales que reciban más del 20 por ciento de sus ingresos de fuentes extranjeras, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores, se registren como «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera». Subrayamos que esta Ley se ha sancionado sin celebrar consultas adecuadas con los interlocutores sociales, lo que constituye una violación de los principios de diálogo social estipulados, y sin consultas previas sobre la legislación que afecta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Recordamos el dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa, que recomendó encarecidamente derogar la Ley y manifestó su profunda preocupación por el hecho de que la Ley se haya adoptado de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo. La Comisión también consideró que la Ley impone restricciones a los derechos de libertad de expresión, de libertad sindical y de privacidad, y que tiene repercusiones graves, ya que socava tanto la estabilidad económica como la credibilidad de las organizaciones a las que apunta, así como sus operaciones.

Coincidimos con la opinión de la Comisión de Expertos de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera limita el derecho de los sindicatos y las organizaciones de empleadores a organizar su administración y sus actividades, amparado por el artículo 3 del Convenio, al imponer obligaciones excesivas a aquellos que considera que «velan por los intereses de una potencia extranjera». Lo anterior incluye el registro obligatorio, controles



administrativos y financieros excesivos y fuertes sanciones económicas en caso de incumplimiento. También señalamos que la Ley plantea el riesgo de una intervención arbitraria en las actividades sindicales, ya que no aclara los límites del poder discrecional de las autoridades.

Recordamos la observación de la Comisión de Expertos de que esta Ley viola los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, consagrado en el artículo 5 del Convenio. Coincidimos con la conclusión del Comité de Libertad Sindical de que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos fundamentales de cualquier movimiento sindical y se basa en el principio de que cualquier organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Aceptar ayuda económica de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores es un derecho legítimo que deriva de dicha afiliación.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Georgia a tomar medidas inmediatas para poner su legislación de conformidad con el Convenio en consulta con los interlocutores sociales, así como a proporcionar información sobre los progresos y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Hemos tomado nota de la contribución escrita del Gobierno sobre la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera. La legislación adoptada recientemente se condice con acciones agresivas adicionales de las autoridades de Georgia para suprimir la disidencia, limitar las libertades y reducir el espacio para los activistas, la sociedad civil y los medios independientes. Esto incluye la Ley de Registro de Agentes Extranjeros y enmiendas a la Ley de Subvenciones, que representan otro paso restrictivo desde la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, entre otras cuestiones, al introducir la responsabilidad penal. Estas leyes limitan las libertades fundamentales y los derechos humanos de manera indebida, al tiempo que erosionan la toma de decisiones democrática.

En sus conclusiones de junio, octubre y diciembre de 2024, el Consejo Europeo determinó que la forma de proceder de las autoridades pone en peligro el camino de Georgia hacia la Unión Europea. Destacamos que, en la actualidad, el proceso de adhesión de Georgia se encuentra paralizado *de facto* y continuará así mientras las autoridades no tomen medidas creíbles para revertir el retroceso democrático.

Reiteramos nuestro apoyo a las aspiraciones europeas del pueblo de Georgia. La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a brindar apoyo a Georgia a fin de que aborde las cuestiones planteadas y cumpla con sus obligaciones en virtud de los convenios que ha ratificado.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Pronuncio esta declaración en representación de los trabajadores del Reino Unido, Francia y Alemania. Tomando nota de que, en su observación de este año, la Comisión de Expertos recuerda «que la introducción de cualquier proyecto de ley que afecte a los derechos sindicales y a los intereses de los trabajadores y los empleadores debe ir precedida de consultas abiertas y sin trabas con sus organizaciones más representativas», destacamos el dictamen urgente de la Comisión de Venecia emitido el 3 de marzo de este año después de las enmiendas a la Ley que rige las manifestaciones y las posibles sanciones severas para quienes sean objeto de ellas.

Tomamos nota de que, como lo indica la Comisión de Venecia, el Gobierno de Georgia no ha mantenido ninguna conversación con los interlocutores sociales sobre las leyes que afectan sus derechos e intereses. Como bien saben los trabajadores del Reino Unido, las leyes sobre los derechos sindicales o los derechos esenciales para el goce adecuado de las libertades



sindicales que no incluyen un debate previo con los sindicatos suelen presentar graves problemas. Por lo tanto, no resulta sorprendente que la Comisión de Venecia haga referencia a que las modificaciones presentan «deficiencias fundamentales».

La protesta pacífica es una herramienta primordial de la que disponen los sindicatos para velar por los intereses de sus afiliados y, por lo tanto, se encuentra abarcada por el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se celebren consultas abiertas y sin trabas. Por supuesto, al igual que en el caso de ciertas leyes perjudiciales dirigidas a los trabajadores del Reino Unido entre los años 2016 y 2023, y las cuales nos complace que el Gobierno actual esté eliminando, todas esas deficiencias podrían no ser producto de la torpeza o la ignorancia. Los otros asuntos planteados en este caso nos brindan motivos para cuestionar la buena fe del Gobierno de Georgia. No obstante, sea cual fuere el motivo, las prohibiciones de gran alcance junto con las sanciones excesivamente severas para actividades perfectamente pacíficas generan una gran preocupación. Por ejemplo, la Ley prohíbe el uso de «pirotecnia», pero no define a qué se refiere con ello.

Las dos cláusulas que estipulan cómo deben vestirse los manifestantes pacíficos suscitan una mayor preocupación.

En primer lugar, la Ley prohíbe cubrirse el rostro, y cito, «con una máscara o cualquier otro instrumento». Aun admitiendo que no existen razones por las que los manifestantes pacíficos no puedan cubrirse el rostro, esta Ley, de manera accidental o deliberada, presenta imprecisiones perjudiciales.

La Comisión de Venecia señala que la prohibición es tan amplia que podría causar confusión tanto para los manifestantes como para los encargados del cumplimiento de la ley en cuanto a lo que está permitido y lo que está prohibido. ¿Incluye las mascarillas de uso médico que muchas personas vulnerables aún utilizan como precaución cuando están cerca de grandes muchedumbres? ¿En qué medida debe estar descubierto el rostro? ¿Se puede llevar una bufanda si hace frío? ¿Debería uno preocuparse por el vello facial? Una vez más, resulta difícil imaginar que una ley tan mal redactada hubiera sobrevivido a una consulta significativa con los sindicatos.

Además, la Ley prohíbe la vestimenta «similar a los uniformes de policía». Una vez más, no aclara qué tan similar puede ser dicha vestimenta. ¿Se refiere a artículos de alta visibilidad, o a sombreros o gorros como los de los uniformes, o simplemente al hecho de vestirse de azul oscuro y gris? ¿Y quién decide?

A la luz de las mayores sanciones por no cumplir con las órdenes de un agente de policía, aun en el contexto de una manifestación totalmente pacífica, resulta incluso más importante que ambas partes puedan juzgar los límites de lo que podría representar esa orden a nivel jurídico.

Por supuesto que nuestra preocupación no solo tiene que ver con el poder desproporcionado que se concede a la policía para que interprete estas leyes según crea conveniente, si bien tendrían un efecto paralizador en cuanto al ejercicio de la expresión política libre, sino que además, la Ley afecta de forma directa y negativa los intereses de los sindicatos sin que se hayan realizado esfuerzos por consultar a los interlocutores sociales más representativos, tal como lo solicita muy claramente la Comisión de Expertos en sus observaciones. El resultado es una ley apresurada y mal planteada que crea posibles trampas para manifestantes sumamente pacíficos y podría aprovecharse para eliminar la libertad de expresión en cuestiones que son fundamentales para defender los intereses de los afiliados sindicales.



Como lo indica la Comisión de Venecia, estas leyes «introducen numerosas restricciones a la libertad de reunión y otros derechos fundamentales, que parecen incompatibles con los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad».

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que, con carácter urgente, se comprometa a emprender una revisión tanto de la Ley de Reunión y Manifestación como del Código de Infracciones Administrativas, y a que la lleve a cabo en plena consulta con los interlocutores sociales en aras de aclarar las disposiciones de la Ley y eliminar los obstáculos para la libertad de expresión mediante la protesta pacífica.

Miembro trabajador, Finlandia - Tomo la palabra en representación de los Sindicatos Nórdicos. Si bien puede parecer evidente, y quizás un día ya no sea necesario mencionarlo, el Convenio básicamente contiene los cimientos sobre los que se ha construido la OIT. Sin embargo, aún existe una necesidad acuciante de proteger estos principios fundamentales. Hoy nos hallamos ante el caso de Georgia, un caso que pone claramente de manifiesto los desafíos continuos relativos a la debida aplicación del Convenio.

Tal como lo han recalcado los órganos de control de la OIT en reiteradas ocasiones a lo largo de los decenios, el Convenio existe para velar por la autonomía y la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuanto a su creación, su funcionamiento y su disolución, y fundamentalmente, en cuanto a su relación con las autoridades públicas.

Uno de los componentes más importantes de dicha protección es la obligación de garantizar que toda iniciativa legislativa que afecte los derechos de sindicarse, de entablar negociaciones colectivas y de influir en los términos y condiciones de trabajo esté precedida por una consulta plena y sin trabas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esta no es simplemente una buena práctica, sino una condición necesaria para que haya legitimidad y sostenibilidad.

No obstante, en el caso que tenemos ante nosotros, el Gobierno de Georgia ha promulgado leyes de forma precipitada y unilateral, sin un diálogo significativo o una consulta previa con los interlocutores sociales. Los hechos son sumamente preocupantes. Se ha adoptado legislación en un plazo extremadamente breve como parte de un proceso que carece de transparencia y participación inclusiva. Esta forma de proceder contradice claramente tanto la letra como el espíritu del Convenio. Socava la noción fundamental de que las leyes que afecten los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores deben elaborarse no solo para ellos, sino en colaboración con ellos.

De manera acertada, la Comisión de Expertos se ha hecho eco del dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo Europeo. El mero hecho de que el Gobierno haya procedido de este modo debería ser una gran señal de alarma para todos los miembros de esta Comisión.

La consulta tripartita no es una mera formalidad. Es la base del diálogo social genuino y la gobernanza democrática en el mundo del trabajo. Debe llevarse a cabo antes de presentar una ley, no después de haberse redactado a puertas cerradas. Debe ser un proceso abierto, oportuno e inclusivo e ir más allá del derecho laboral en términos técnicos para contemplar el ámbito de las políticas públicas más generales que repercuten en las vidas de los trabajadores, incluidas las cuestiones laborales, sociales y económicas.

La calidad de la consulta es de igual importancia. Debe ser eficaz, no simbólica. Los órganos de control de la OIT han subrayado constantemente que es menester que la consulta sea plena y sin trabas. Esto también significa que tiene que notificarse de manera oportuna. Significa que se debe acceder al proyecto de texto con amplia antelación a su adopción. Y,



sobre todo, significa que existe una voluntad genuina de escuchar, de colaborar y de tener en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales.

La consulta no es un fin en sí misma. Es un instrumento para promover la estabilidad, la confianza y el respeto mutuo en las relaciones laborales. Las relaciones laborales armoniosas no pueden decretarse desde arriba. Deben basarse en la participación, el diálogo y la confianza institucional entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

La libertad sindical, la esencia misma de esta Organización, no puede ejercerse en una atmósfera de represión. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder operar sin interferencias, hostigamiento, amenazas y esfuerzos por desprestigiar a sus dirigentes. La intimidación, ya sea manifiesta o sutil, menoscaba las actividades sindicales democráticas y es absolutamente incompatible con los requisitos del Convenio. Lamentablemente, esta incompatibilidad es lo que vemos en Georgia en la actualidad, donde se continúa socavando el diálogo social. Las enmiendas más recientes a la legislación laboral se aprobaron el pasado diciembre, nuevamente sin la debida participación de los interlocutores sociales.

No basta con anunciar el respeto por las obligaciones internacionales. Hay que llevar estas obligaciones a la práctica. La voluntad política, o la falta de ella, no exime a ningún Estado Miembro de sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado.

La situación en Georgia no se trata de una sola ley o un solo movimiento. Se trata de si los principios fundamentales de la libertad sindical y el tripartismo, los pilares de nuestro compromiso colectivo, se respetan o se erosionan. Los sindicatos no son agentes, y cito, «que velan por los intereses de una potencia extranjera». Son parte integral de la sociedad civil y el diálogo social genuino.

Instamos al Gobierno de Georgia a actuar en consonancia con las obligaciones que ha asumido libremente. Hacemos un llamamiento en pro del restablecimiento pleno de un diálogo significativo con los interlocutores sociales representativos en un clima de confianza y de conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido está realizando un atento seguimiento de la situación en Georgia. Hemos señalado nuestra profunda preocupación con respecto a los actos antidemocráticos del Gobierno de Sueño Georgiano en reiteradas ocasiones. Esto incluye la introducción de legislación represiva tal como la Ley de Transparencia de la Influencia Extranjera (2024) y su sucesora, la Ley de Registro de Agentes Extranjeros (2025), así como de medidas recientes del Gobierno de Sueño Georgiano para limitar la libertad de expresión y la libertad sindical, incluso mediante el uso excesivo de la fuerza en respuesta a protestas legítimas. Hemos manifestado claramente en repetidas ocasiones que una sociedad civil pujante es clave para una Georgia democrática y próspera.

Secundamos las observaciones de la Comisión de Expertos de que la legislación reciente impone requisitos burocráticos excesivos, en contravención del derecho a sindicarse libremente y afiliarse a organizaciones internacionales, consagrado en el artículo 5 del Convenio. Además, compartimos la inquietud de la Comisión de Expertos de que la legislación se promulgó de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo con aquellos a quienes afecta, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores y varios otros grupos de la sociedad georgiana.

El Reino Unido insta al Gobierno de Sueño Georgiano a adoptar medidas rápidas para revertir su retroceso democrático y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de



todos los ciudadanos. Lo anterior debería incluir la derogación de leyes represivas como la Ley de Registro de Agentes Extranjeros y la rendición de cuentas por parte de quienes han cometido un uso excesivo de la fuerza frente a manifestantes, periodistas y políticos, para luego retomar la senda de la integración euroatlántica.

Miembro trabajadora, Polonia - Tomo la palabra en representación del Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność). Tomamos nota de la adopción de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera del 28 de mayo. La carga burocrática que impone a los sindicatos o a las organizaciones de empleadores que reciben asistencia económica del extranjero, incluso de un sindicato o una organización de empleadores internacional a la que se encuentren afiliados, así como las multas cuantiosas que se pueden imponer a las organizaciones, no son compatibles con el Convenio.

Hemos tomado nota de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera se ha sancionado sin celebrar consultas previas con los interlocutores sociales, de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo.

Hemos tomado nota de que la enmienda a la Ley sobre el Servicio Público se adoptó el 9 de diciembre de 2024, cuatro días después de que el Gobierno anunciara el proyecto de ley. Hemos tomado nota con preocupación de que la Ley sobre el Servicio Público se adoptó de forma precipitada, sin consultas previas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.

Hemos tomado nota de que la enmienda genera graves riesgos para los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública, incluida la protección frente a despidos injustos y arbitrarios, y repercusiones negativas en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

La nueva Ley modifica el estatus de los jefes y subjefes de las unidades estructurales principales de las instituciones públicas, quienes pasan de ser funcionarios públicos a ser empleados bajo un contrato administrativo, en condiciones en las que pierden la seguridad en el empleo y se permiten los despidos injustificados y otras sanciones discrecionales. Compartimos la inquietud de que la Ley sobre el Servicio Público podría crear el riesgo de un efecto negativo en el ejercicio de los derechos sindicales. La inseguridad laboral hace que los trabajadores sean más vulnerables y susceptibles a la discriminación antisindical, así como a la intimidación y al hostigamiento. Tiene un efecto paralizador y limita la adopción y el ejercicio de los derechos relativos a la libertad sindical. Nos preocupa profundamente que el Gobierno de Georgia no entable negociaciones significativas sobre las nuevas enmiendas con los sindicatos.

Recordamos que la introducción de cualquier proyecto de ley que afecte los derechos y los intereses de los trabajadores y los empleadores debería estar precedida por consultas abiertas y sin trabas con las organizaciones más representativas. Observamos con preocupación la adopción precipitada de enmiendas al Código de Infracciones Administrativas, al Código Penal y a la Ley de Reunión y Manifestación, que generan grandes repercusiones para la sociedad georgiana. Recordamos que los Gobiernos deberían celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas antes de presentar proyectos de ley ante la Asamblea Legislativa.

Reiteramos la importancia que otorga el Comité de Libertad Sindical al hecho de celebrar consultas con suficiente antelación y, en particular, al hecho de asegurarse de que los proyectos de ley o de decreto se remitan a estas organizaciones con fines de consulta mucho



antes de su adopción por parte del Gobierno, como prerrequisito para que el Parlamento los examine.

Alentamos al Gobierno de Georgia a tomar sin demora todas las medidas necesarias en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, incluida la derogación de las últimas enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público y la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, a fin de garantizar que las disposiciones anteriores no entorpezcan el ejercicio del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses de sus miembros.

Animamos al Gobierno de Georgia a celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas con suficiente antelación antes de enviar a la Asamblea Legislativa proyectos que afecten los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En relación con el caso que nos ocupa, deseamos expresar nuestra profunda preocupación respecto del accionar reciente del Gobierno y las autoridades policiales de Georgia, que interfieren en la estructura y el funcionamiento del Sindicato de Trabajadores de la Agricultura, el Comercio y la Industria de Georgia, también conocido en el país como LABOR. El sindicato LABOR se encuentra afiliado a la UITA desde hace más de una década. Es una de las organizaciones más activas de Georgia, y en los últimos años ha liderado o apoyado casi 20 campañas, que han dimanado en mejoras en las condiciones de trabajo y el nivel de remuneración en la industria alimentaria e industrias conexas. El sindicato también desempeña un papel visible en las manifestaciones populares pacíficas organizadas por el movimiento democrático en el país. El 24 de abril, funcionarios del servicio de investigación del Ministerio de Finanzas realizaron una inspección de la oficina del sindicato LABOR.

Se realizaron inspecciones adicionales en otros tres emplazamientos: la antigua oficina del sindicato, el apartamento donde reside el presidente del sindicato, Giorgi Diasamidze, y las instalaciones en las que se celebró el congreso reciente del sindicato. Según informes, estas inspecciones habrían sido autorizadas por un fallo del Tribunal de la ciudad de Tbilisi en relación con una investigación penal con arreglo a dos artículos del Código Penal de Georgia: uno que conlleva penas de multas o de hasta tres años de prisión, y otro que implica una posible condena a una pena de entre 7 y 11 años de prisión. Ni la moción del Fiscal ni el fallo judicial explican claramente los motivos de estas inspecciones. No queda claro qué elementos se buscaban en particular, por qué se escogieron estos emplazamientos ni en qué medida cumplieron estas inspecciones el umbral de sospecha razonable exigido por la ley. En este caso, los fundamentos jurídicos para limitar los derechos de propiedad y privacidad resultan altamente cuestionables. En las inspecciones se confiscaron documentos pertenecientes al sindicato y el procesador de la computadora, que contenía datos personales de los miembros del sindicato, información confidencial relativa a conflictos laborales colectivos y detalles sobre la cooperación con socios extranjeros. La confiscación de este material perjudica considerablemente las actividades del sindicato y tiene un efecto disuasorio tanto para los miembros actuales como para posibles miembros.

Además, estas investigaciones, caracterizadas por violaciones significativas del procedimiento, carecen de fundamentos jurídicos sólidos y representan una escalada de la presión ejercida anteriormente sobre el sindicato. Esto incluye campañas previas de desprestigio en los medios de comunicación, amenazas a individuos activistas y restricciones en materia de acceso al registro estatal de organizaciones. Dichos acontecimientos deben



observarse en un contexto más amplio de represión sistemática contra los actores independientes de la sociedad civil, incluidos los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales. Los ataques a los sindicatos marcan una fase particularmente peligrosa que tiene por objetivo acabar con la libertad sindical y menoscabar la protección de los derechos de los trabajadores. Instamos al Gobierno de Georgia a devolver los artículos confiscados de inmediato; a detener inmediatamente el hostigamiento y la persecución al sindicato LABOR y sus dirigentes, sobre todo, al presidente del sindicato, Giorgi Diasamidze; a llevar a cabo una investigación eficaz, independiente e imparcial del carácter lícito de las inspecciones y las acciones conexas; a respetar tanto los compromisos constitucionales como internacionales de velar por la libertad sindical y el derecho a constituir sindicatos independientes sin intervención estatal, y a reforzar la supervisión jurídica de las investigaciones y garantizar que existan recursos efectivos en caso de abusos en dichas investigaciones.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - A la Internacional de Servicios Públicos le preocupa especialmente el proceso legislativo reciente, relacionado con el proyecto de enmiendas a la Ley de Georgia sobre el Servicio Público. En este sentido, debo necesariamente repetir algunas cuestiones que han ya sido mencionadas por otros oradores.

Primero sobre el proceso, este proyecto fue presentado en el Parlamento el 9 de diciembre del 2024, fue tramitado de forma muy acelerada, y tan solo cuatro días después, el 13 de diciembre, fue aprobado en tercera lectura. Luego, el 29 de diciembre, las enmiendas entraron en vigor. La Comisión de Expertos aún no ha emitido opinión sobre si estos cambios cumplen o no con las obligaciones de Georgia en virtud de los convenios de la OIT. Sin embargo, la organización sindical más representativa del país ha expresado serias preocupaciones desde el inicio. Advirtió, por ejemplo, que las enmiendas reducen las garantías para los funcionarios públicos, contradicen las normas internacionales del trabajo y también van en contra de la legislación nacional y de la jurisprudencia en los tribunales.

También lamentamos que esta organización sindical haya sido excluida del proceso. Queremos recordar que los órganos de supervisión de la OIT a menudo solicitan que dichos procesos se lleven a cabo en consulta con los interlocutores sociales.

También nos preocupa profundamente que, entre diciembre de 2024 y abril de 2025, alrededor de 700 funcionarios públicos fueron despedidos, supuestamente por realizar críticas al Gobierno.

Al mismo tiempo, coincidentemente, se hicieron ciertos cambios legislativos que debilitaron las protecciones laborales para los empleados públicos, en particular, en el Ministerio de Defensa y en el ayuntamiento de Tbilisi. Estos hechos *a priori* parecen enmarcarse en actos de represalias y podrían atentar contra la libertad de expresión.

En este contexto, queremos recordar que la libertad de expresión es un derecho fundamental y es esencial para que las personas y las organizaciones puedan defender sus derechos, incluidos los derechos laborales. En su 54.^a reunión, en 1970, la Conferencia adoptó una resolución que deja muy clara esta relación. La resolución da especial importancia, y cito: «a la libertad de opinión y de expresión y en particular de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y de recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras y por cualquier medio de expresión», y también da importancia al derecho de reunión.

Por estos motivos, solicitamos respetuosamente que el Gobierno tome en cuenta estas preocupaciones.



Observador, IndustriALL Global Union - Pronuncio esta declaración en representación de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) e IndustriALL Global Union. Resulta motivo de profunda preocupación y críticas que, recientemente, el Gobierno haya socavado los derechos de reunión pacífica y libertad sindical al imponer limitaciones por medio de la adopción de la enmienda a la Ley de Reunión y Manifestación de febrero de 2025 sin consultar a los interlocutores sociales sobre la realización de manifestaciones y la imposición de multas económicas excesivas a trabajadores y dirigentes sindicales por infracciones menores.

Además, consideramos que la adopción de las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público de diciembre de 2024 es inaceptable, ya que las enmiendas entraron en vigor sin haberse redactado en consulta con los interlocutores sociales. La sanción unilateral de leyes que puedan afectar a los sindicatos de forma directa o indirecta sin celebrar ningún tipo de consulta abre las puertas a mayores restricciones para los derechos de los trabajadores y sus organizaciones. Genera un ambiente en el que el Gobierno podría introducir medidas adicionales para limitar las actividades sindicales al restringir la libertad sindical o imponer cargas administrativas so pretexto de defender la transparencia o la seguridad nacional. Con respecto a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, sancionada en mayo de 2024 sin consultas previas con los interlocutores sociales, instamos al Gobierno a aclarar su ámbito de aplicación y a confirmar por escrito que no abarca a los sindicatos.

La Comisión de Expertos ha reiterado continuamente que deben celebrarse consultas significativas antes de introducir cualquier ley que afecte los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores. Esta obligación no solo dimana de los principios de buena gobernanza, sino también del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el cual Georgia ha ratificado. El hecho de no celebrar consultas representa una violación flagrante de estas obligaciones internacionales y plantea grandes preocupaciones sobre el futuro del diálogo social en el país. Pedimos al Gobierno que solicite asistencia técnica de la OIT, a fin de que esta ayude al Gobierno a poner en marcha un sistema de consulta tripartita robusto y a promulgar leyes que den pleno cumplimiento al Convenio.

Representante gubernamental - Como hemos mencionado, el objetivo principal de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera consiste en garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación que operan en Georgia, ya que reciben fondos considerables del extranjero y participan en actividades políticas.

La Ley no limita de ningún modo el derecho de una organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organizaciones internacionales o recibir ayuda económica de su parte. Toda insinuación de que la Ley impide el ejercicio de la libertad sindical consagrada en el Convenio deriva de una interpretación errónea de su objetivo. La única finalidad de la Ley es evitar la interferencia política encubierta y garantizar la transparencia. A su vez, cabe destacar que, incluso un año después de la adopción de la Ley, no se ha registrado ninguna instancia en la que una organización haya tenido problemas con sus actividades.

En relación con la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, esta Ley se basa en el modelo de la Ley de Registro de Agentes Extranjeros de los Estados Unidos, y se ha sancionado como medida educativa para que contribuya a erradicar las interferencias externas en el funcionamiento de las instituciones estatales.

También es importante poner de relieve que han pasado exactamente siete días desde la entrada en vigor de la Ley, por lo que es prematuro evaluar las posibles repercusiones para la



libertad sindical en las organizaciones de empleadores o de trabajadores. No obstante, a medida que la Ley se aplique en la práctica, se espera que demuestre que no perjudica las actividades de dichas organizaciones ni viola los principios de la libertad sindical. Por el contrario, su alcance, su única finalidad, consiste en reforzar la seguridad nacional y proteger la soberanía del país.

En lo tocante a las enmiendas recientes a la Ley sobre el Servicio Público, cabe mencionar que, bajo el Programa de Gobierno 2025-2028, se ha planificado una reforma integral del sector de la administración pública. En particular, se formulará una estrategia para el desarrollo del servicio público. La estrategia generará una visión unificada que se enfocará en crear un servicio público atractivo, mediante la introducción de normas de gestión modernas, el fortalecimiento del capital humano en la administración pública, la promoción del profesionalismo, el respaldo al funcionamiento eficiente de instituciones públicas robustas y responsables, y la definición de responsabilidades adecuadas a nivel político para garantizar que la reforma se aplique de manera coordinada.

La Ley reglamenta cuestiones relativas al nombramiento de los funcionarios públicos para cargos vacantes mediante procesos de selección competitivos, la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos por parte de sus supervisores directos, y procesos relacionados con la reorganización institucional. La Ley se promulgó después de celebrar consultas con las más altas autoridades de las instituciones públicas y también se tuvieron en cuenta varias recomendaciones de la Defensoría Pública.

Las enmiendas que introduce la Ley no limitan la libertad sindical de los empleados, ya que no implican modificaciones directas o indirectas del derecho de sindicación por motivos profesionales. Además, desde la promulgación de la Ley el 13 de diciembre de 2024, el Ministerio de Trabajo ha recibido diez notificaciones en las que se solicita nombrar a un mediador en conflictos laborales colectivos.

Se designó un mediador en los diez casos, y en siete de ellos, la mediación tuvo lugar en las instituciones estatales, específicamente en entidades de derecho público. En particular, una de estas instituciones presentó solicitudes de mediación de dos asociaciones de empleados distintas.

Estos conflictos son de distinta índole y conciernen no solo emanaciones, sino también varias condiciones de trabajo, incluida la conclusión de convenios colectivos. Esto demuestra que, en lugar de que se limite la libertad sindical, los empleados de las instituciones públicas se están organizando activamente, formando sindicatos independientes y trabajando para mejorar sus derechos laborales.

Para concluir, seguimos firmemente comprometidos a promover los derechos laborales en Georgia y garantizar la aplicación del Convenio. Estamos dispuestos a entablar un diálogo constructivo con nuestros interlocutores sociales sobre las enmiendas legislativas adoptadas recientemente, así como sobre sus posibles repercusiones.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los oradores que han participado en este debate. Los miembros trabajadores reiteran su profunda preocupación respecto de los cambios legislativos en Georgia que amenazan los derechos fundamentales de los trabajadores y el espacio democrático en el país. Hacemos hincapié una vez más en las graves Repercusiones de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros. Estas Leyes imponen requisitos de registro amplios, definiciones imprecisas y facultades para ejercer controles que resultan onerosos para las organizaciones que reciben fondos extranjeros, lo cual podría tener repercusiones negativas



para los sindicatos y las actividades sindicales. Apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión de Expertos en pro de que el Gobierno enmiende esta legislación y excluya explícitamente a los sindicatos y las actividades sindicales de su ámbito de aplicación, en aras de dar pleno cumplimiento al Convenio.

En relación con las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público, tomamos nota con preocupación de la drástica erosión de la seguridad laboral para los funcionarios públicos que en la actualidad se encuentran sujetos a contratos anuales precarios y regímenes de evaluación punitivos que ponen en riesgo tanto sus medios de vida como su capacidad de sindicarse libremente. Dichas reformas regresivas son contrarias a las obligaciones de Georgia en virtud del Convenio y menoscaban las condiciones tan necesarias para el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical.

Reiteramos que las modificaciones legislativas se adoptaron sin ninguna consulta previa y sin la participación significativa de las organizaciones de trabajadores. Esta falta de diálogo social no solo erosiona los principios democráticos, sino que también viola las obligaciones de Georgia en virtud de las normas internacionales del trabajo. Es esencial que se celebren consultas significativas con los sindicatos de manera oportuna, a fin de garantizar que los derechos e intereses de los trabajadores se tengan debidamente en cuenta. Recordamos que Georgia dispone de un foro para dialogar con los interlocutores sociales, la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. Instamos al Gobierno a colaborar estrechamente con esta entidad en relación con cualquier reforma legislativa que afecte los derechos de los trabajadores y sus organizaciones.

Además, manifestamos nuestra profunda preocupación con respecto a los cambios legislativos que limitan aún más las libertades democráticas, incluida la criminalización de las protestas pacíficas mediante multas excesivas y medidas de detención preventiva. Estas acciones restringen el espacio democrático y las libertades civiles que son fundamentales para que los trabajadores gocen de sus derechos y los ejerzan.

A la luz de estas inquietudes, el Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno de Georgia que enmiende la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, con miras a garantizar que los sindicatos y las actividades sindicales queden excluidos de su ámbito de aplicación; que examine y revise, en consulta con las organizaciones que representan a los trabajadores, las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público para devolver la seguridad en el empleo y proteger los derechos sindicales en el sector público; que derogue todas las disposiciones que penalizan las reuniones y protestas pacíficas; y que, de manera oportuna, entable un diálogo y consultas significativas con los interlocutores sociales sobre todas las iniciativas legislativas pertinentes que generan repercusiones para ellos.

Instamos al Gobierno a reactivar y reforzar la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales, y a que se asegure de que esta funcione como un foro significativo y eficaz para el diálogo y las consultas. También hacemos un llamamiento en pro de que el Gobierno de Georgia acepte una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen a los varios oradores que han tomado la palabra, tanto por sus intervenciones como por la información que han proporcionado, de la cual hemos tomado plena nota. Reiteramos que el Convenio es un Convenio fundamental y que condenamos firmemente el incumplimiento en materia de aplicación de este Convenio.



A la luz del debate de hoy, los miembros empleadores desean recomendar lo siguiente. En primer lugar, pedimos al Gobierno que proporcione más información sobre el proceso legislativo relativo a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la participación que han tenido las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el pasado, así como los planes futuros para incrementarla. En segundo lugar, el Gobierno debería considerar enmendar la Ley en consulta con los interlocutores sociales, especialmente respecto de la exclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación. En tercer lugar, recomendamos que el Gobierno proporcione información sobre los progresos y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Para concluir, contamos con la colaboración del Gobierno para entablar una cooperación significativa con los interlocutores sociales y aplicar estas recomendaciones.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión recordó que la introducción de todo proyecto de ley que afecte a los interlocutores sociales debería ir precedida de consultas, y que se debería garantizar el derecho a aceptar asistencia financiera de una organización internacional sobre la base del derecho a afiliarse a organizaciones internacionales establecido en el Convenio.

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

- **en consulta con los interlocutores sociales modificar la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como la Ley sobre la Función Pública, en consonancia con el Convenio;**
- **entablar un diálogo y unas consultas significativas y oportunas con los interlocutores sociales sobre las iniciativas legislativas pertinentes que los afecten, y acerca del funcionamiento de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales, en tanto que foro eficaz de consulta tripartita.**

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - A continuación, ofrezco la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Georgia.

Otra representante gubernamental - Deseo expresar mi agradecimiento y mi respeto hacia la Comisión por la oportunidad de debatir el caso de Georgia y por las recomendaciones proporcionadas. Tal como lo ha señalado anteriormente mi delegación, consideramos que la legislación adoptada recientemente en Georgia es compatible con el Convenio. Estas leyes se elaboraron en aras de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y de los medios de comunicación que operan en nuestro país, sin imponer restricciones a la libertad sindical, a ninguna organización. Cabe destacar que estas leyes no perjudican las operaciones de las organizaciones, su capacidad de recibir fondos, ni su afiliación a organizaciones internacionales.

En relación con la conclusión de la Comisión relativa a la Ley de Georgia sobre el Servicio Público, la referencia al Convenio no nos resulta del todo clara, ya que esta Ley no reglamenta



las actividades de las organizaciones de trabajadores o de empleadores. Por consiguiente, no puede limitar —y no limita— su afiliación a organizaciones internacionales ni su acceso a la financiación. La enmienda que se ha introducido en la Ley no restringe la libertad sindical de los trabajadores, dado que no implica modificaciones al derecho de sindicarse por motivos profesionales.

Estamos comprometidos a colaborar con la OIT de manera constructiva, enfocándonos específicamente en la aplicación del Convenio en lugar de en asuntos legislativos más amplios que no guardan relación con los intereses de los trabajadores y los empleadores. Una vez más, seguimos comprometidos a mantener un diálogo constructivo con nuestros interlocutores sociales dentro del marco tripartito de concertación social, a fin de abordar cualquier iniciativa legislativa que afecte a los interlocutores sociales.

Ghana (ratificación: 1986)

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Desde que Ghana se convirtió en Miembro de la OIT en 1957, el Gobierno ha adoptado medidas para garantizar el respeto de los derechos de todos los trabajadores sin discriminación. El Gobierno siempre ha asumido sus obligaciones y ha adoptado medidas para dar seguimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con el objetivo de garantizar el cumplimiento y lograr el trabajo decente para todos. El Gobierno, junto con sus interlocutores sociales, ha tomado nota de las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación de las siguientes disposiciones del Convenio:

- 1) Artículo 3, 2) y 3) del Convenio. Descanso postnatal obligatorio. El Gobierno ha tomado nota de que el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo de 2003 (Ley núm. 651) no prevé expresamente una licencia obligatoria de al menos seis semanas después del parto, como exige el artículo 3, 2) y 3) del Convenio. El Gobierno desea señalar a la Comisión de Expertos que aprovechará la oportunidad que le brinda la revisión legislativa en materia laboral que se está llevando a cabo, junto con los interlocutores tripartitos, para dar debido cumplimiento al artículo 3, 2) y 3). El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Expertos su compromiso de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo previstos en el Convenio.
- 2) Artículo 3, 4). Prolongación del descanso de maternidad en caso de parto tardío. El Gobierno ha tomado nota además del comentario de la Comisión de Expertos respecto a que el artículo 57 de la Ley núm. 651 no incluye claramente el parto tardío y que cualquier caso de parto tardío debería estar cubierto por la licencia de maternidad prevista en la Ley. El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Expertos que colaborará con los mandantes tripartitos para examinar las enmiendas al artículo 57 de la Ley núm. 651 en el marco de la revisión en curso de la legislación laboral, con el fin de incluir los partos tardíos y cuestiones conexas. El Gobierno también solicitará la asistencia técnica de la OIT para ayudar a subsanar las lagunas de la actual Ley sobre el Trabajo.
- 3) Artículo 4, 4) y 8). Prestaciones en dinero. El Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones planteadas con respecto a las prestaciones monetarias en el marco del régimen social de maternidad previsto en el Convenio. El Gobierno solicita asistencia técnica para comprender la dinámica de las prestaciones monetarias en el contexto del Convenio.



- 4) Artículo 6. Prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el mencionado periodo. El Gobierno continúa asegurando a la Comisión de Expertos que está haciendo todo lo posible para que la Ley sobre el Trabajo se ajuste al Convenio y aprovechará la oportunidad para enmendar dicha ley a fin de que refleje la prohibición de notificar el despido durante el periodo de protección o de notificarlo en un momento en que el plazo de preaviso expire durante dicho periodo. El Gobierno solicita asistencia técnica a este respecto.
- 5) «La Comisión [de Expertos] alienta por consiguiente al Gobierno a que contemple la posibilidad de ratificar el Convenio [sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)] como instrumento más actualizado en esta área temática». El Gobierno desea reiterar su compromiso con la protección de los derechos de la mujer y considera importante la ratificación del Convenio núm. 183. Además, el Gobierno desea expresar su gratitud por la oportunidad que se le brinda de responder a las preocupaciones de la Comisión de Expertos y solicitar asistencia técnica para facilitar y mejorar los procesos en curso con el fin de armonizar la legislación laboral del país con los requisitos de los convenios de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Ghana, Jefe de la Oficina de Trabajo del Departamento de Trabajo.

Representante gubernamental - El Gobierno de Ghana, desde que se convirtió en Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en 1957, ha tomado medidas para ratificar los convenios de la OIT con el fin de garantizar que los derechos de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo se respeten sin discriminación alguna y no renunciará a su responsabilidad de cumplir con sus obligaciones para con la OIT y sus interlocutores tripartitos. El Gobierno siempre ha adoptado medidas para abordar los comentarios y observaciones formulados por la Comisión de Expertos con el fin de garantizar el cumplimiento y lograr el trabajo decente para todos. El Gobierno ha tomado conocimiento de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio.

En relación con la licencia de maternidad obligatoria, el Gobierno ha tomado nota de que en el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, de 2003 (Ley núm. 651), no se prevé expresamente una licencia de maternidad que se tome obligatoriamente después del parto de al menos seis semanas, como exige el artículo 3, 2) y 3), del Convenio. El Gobierno tendrá la oportunidad, en el marco de la revisión en curso de la Ley sobre el Trabajo, de dar el efecto requerido al artículo 3, 2) y 3), en consulta con los interlocutores tripartitos. Por consiguiente, el Gobierno solicita la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Sobre la cuestión de la prolongación de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, el Gobierno ha tomado nota además de los comentarios de la Comisión de Expertos según los cuales en el artículo 57 de la Ley núm. 651 no se prevé la prolongación de la licencia en caso de parto tardío, y adoptará las medidas necesarias para que esta se contemple en la ley. Actualmente, las trabajadoras tienen derecho a una licencia de maternidad de al menos 12 semanas, que se amplía en dos semanas adicionales en caso de parto complicado o múltiple. Si una enfermedad, certificada por un médico, se debe al parto o al nacimiento de un hijo, la trabajadora tiene derecho a la licencia que le haya prescrito el médico. Asimismo, en la Ley se prevé que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos. Las trabajadoras que están disfrutando de su licencia de maternidad tienen derecho a su remuneración íntegra y a otras prestaciones sin riesgo de perder su puesto de trabajo durante dicha licencia. Se está



revisando la legislación laboral y los interlocutores tripartitos han estudiado la posibilidad de conceder una licencia de maternidad de un mínimo de 14 semanas, además de las licencias complementarias indicadas anteriormente. El Gobierno desea asegurar a la Comisión su compromiso con el bienestar de las trabajadoras y va a colaborar aún más con los mandantes tripartitos para considerar las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación con los partos tardíos y las cuestiones conexas. Con este fin, el Gobierno quiere solicitar asistencia técnica para abordar las deficiencias detectadas.

En lo que respecta a las prestaciones en dinero, el Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones planteadas en relación con las prestaciones pecuniarias en el marco del régimen de seguro social de maternidad que se concederán con cargo a fondos públicos, tal y como se recoge en el artículo 4, 4) y 8) del Convenio. En este caso concreto, el Gobierno solicita asistencia técnica para que se le explique la dinámica de las prestaciones pecuniarias en el contexto de este Convenio y cómo se consideraría este régimen en el contexto de nuestro país, dado también que nuestro régimen nacional de seguro de salud y las protecciones de las licencias retribuidas cubren a las trabajadoras durante su licencia de maternidad.

En lo que respecta a la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante dicho periodo, el Gobierno sigue asegurando a la Comisión su compromiso con la dignidad y el respeto de las trabajadoras de Ghana, por lo que aprovechará la oportunidad, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para reflejar la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección o de manera que el aviso expire durante dicho periodo. El Gobierno solicita de nuevo asistencia técnica a este respecto.

Al tiempo que confirma la intención del Gobierno de incorporar las observaciones de la Comisión en lo que respecta al Convenio a través de consultas tripartitas, el Gobierno desea reiterar su compromiso con la protección de los derechos de las trabajadoras y considera importante la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que constituye el Convenio más actualizado en la materia, para incorporar las disposiciones necesarias.

Además, el Gobierno quiere expresar su agradecimiento a esta Comisión por la oportunidad de responder a las preocupaciones suscitadas por la Comisión de Expertos y solicitar asistencia técnica para facilitar y acelerar los procesos en curso en Ghana con objeto de incorporar las disposiciones pertinentes en el proyecto de ley antes de que se convierta en ley. El Gobierno asegura a la Comisión su continua lealtad a los derechos de los trabajadores y de los empleadores y colaborará con ellos para respetar sin restricciones los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Miembros empleadores - Ghana ratificó el Convenio en el año 1986, y desde entonces la Comisión de Expertos ha emitido nueve observaciones sobre el caso, siendo la más reciente la de 2024. Esta es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación del Convenio por parte de Ghana. La Comisión de Expertos ha observado lagunas persistentes en el cumplimiento del Convenio desde sus primeras observaciones en 1999.

Antes de comenzar con el análisis del caso, los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno de Ghana por haber presentado información relevante ante la Comisión de Aplicación de Normas. Encontramos esta información muy prometedora, al igual que el compromiso expresado por su representante con respecto al cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio.



En primer lugar, con respecto al artículo 3, 2) y 3) del Convenio, sobre la licencia de maternidad obligatoria, la Comisión de Expertos ha observado con preocupación que, si bien la Ley sobre el Trabajo, de 2003, establece un mínimo de 12 semanas de libertad de licencia por maternidad, no establece expresamente un periodo obligatorio de licencia de al menos seis semanas después del parto, como lo exige el Convenio. La Comisión de Expertos ha solicitado reiteradamente que se modifique el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo para incluir expresamente esta disposición. Los miembros empleadores acogemos con satisfacción que el Gobierno haya tomado nota de esta preocupación, y que se haya comprometido a abordar este punto durante la revisión de la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales, y tomamos nota de que se ha solicitado asistencia técnica con este fin.

En segundo lugar, sobre las disposiciones del artículo 3, 4), sobre la extensión de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, la Comisión de Expertos destaca que, aunque estas disposiciones parecen aplicarse en la práctica, es necesario introducir una disposición específica en la legislación para una extensión automática de la licencia prenatal, cuando el parto ocurre después de la fecha prevista, sin que esto reduzca el periodo obligatorio de licencia posterior al parto. Los miembros empleadores destacamos el hecho de que el Gobierno haya reconocido esta deficiencia, y asegurado que tomará las medidas necesarias para incluirla en la Ley, solicitando igualmente asistencia técnica en esta área.

En tercer lugar, con respecto a las prestaciones en dinero, nos hacemos eco de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos. A pesar de llevar décadas discutiendo este asunto, Ghana aún no ha realizado la transición de un sistema de responsabilidad individual del empleador a un régimen de seguro social de maternidad obligatorio o fondos públicos para las prestaciones en efectivo, tal como exige el Convenio. Los miembros empleadores somos de la opinión de que esta laguna normativa de larga data requiere atención urgente. En relación a ello, vemos con optimismo que el Gobierno esté considerando algunas alternativas con los interlocutores sociales, y que haya solicitado asistencia técnica para comprender la dinámica y cómo implementar este esquema en el contexto del país. Sin embargo, no podemos sino destacar el plazo de casi 40 años transcurrido entre la ratificación del Convenio y la presente discusión.

La protección de la maternidad a través de un sistema de seguro social o fondos públicos es una política clave para promover la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorar la vida de las trabajadoras, garantizar la salud y la nutrición de las mujeres y los niños y contribuir a la igualdad de género.

Los miembros empleadores también reconocemos en la protección de la maternidad un instrumento político para abordar el desafío demográfico de una sociedad que envejece, reduciendo la mortalidad infantil y frenando el descenso de la población en edad laboral, así como el aumento de la tasa de dependencia.

Reiteramos nuestra solicitud al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos en la implementación de las enmiendas legislativas necesarias, asegure la transición a un sistema de seguro social para las prestaciones en efectivo y continúe con las consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar políticas efectivas y eficientes que tengan en cuenta las características particulares del país y su entramado económico y social.

Por otro lado, en referencia al artículo 6, sobre la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el mencionado periodo, la Comisión de Expertos ha tomado nota de que se estaban considerando enmiendas a los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo, de 2003.



Los miembros empleadores lamentamos que la última memoria del Gobierno no incluya información relativa al progreso de estas enmiendas. Nos hacemos eco de las expresiones de la Comisión de Expertos y esperamos que, una vez adoptadas, las enmiendas garanticen que las trabajadoras no sean despedidas, ni reciban preaviso de despido durante el periodo protegido.

Alentamos al Gobierno a continuar solicitando asistencia técnica y a trabajar en conjunto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar un esquema normativo que garantice el cumplimiento de estas obligaciones.

Nos parece relevante destacar cierta complejidad que surge del estatus del Convenio. Este Convenio es un documento considerado como un instrumento superado y el Consejo de Administración de la OIT, en su 349.^a reunión, de noviembre de 2023, por recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, confirmó su clasificación como instrumento superado y decidió la inclusión preliminar de un punto para su posible abrogación en el orden del día de la 121.^a reunión de la Conferencia, en el 2033. Es decir, dentro de ocho años.

Es importante tener presente que, hasta su efectiva abrogación, el Convenio se encuentra plenamente vigente y los Estados ratificantes tienen la obligación de honrar las obligaciones allí asumidas.

En este contexto, los miembros empleadores destacamos la posición del Gobierno de Ghana, que ha expresado su interés por ratificar el más reciente, el Convenio núm. 183, que es el instrumento más actualizado en esta área. Observamos, a su vez, que el Gobierno de Ghana ha expresado su interés por incorporar las disposiciones normativas necesarias para acercarse al texto del nuevo Convenio. Sin embargo, llamamos la atención por las persistentes brechas de cumplimiento, y animamos al Gobierno para que redoble sus esfuerzos para alcanzar cuanto antes el cumplimiento de las disposiciones del Convenio ya ratificado. No parece redundante recordar que la expresión de interés en ratificar un convenio más actualizado no mejora en forma automática la situación con respecto a las actuales brechas de cumplimiento. Los miembros empleadores recordamos nuestra opinión con respecto a que, antes de la ratificación de un instrumento, los países deben hacer un análisis en consulta con los actores sociales para identificar las políticas que deberían impulsar, con miras al cumplimiento efectivo de un convenio en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las características de su entramado legal, institucional y productivo.

Confiamos en que el firme compromiso expresado con respecto a este caso, y en particular con respecto a las consultas que se están desarrollando con los actores sociales, se traduzca lo antes posible en medidas efectivas que aseguren el cumplimiento de las disposiciones aquí discutidas. Observamos que Ghana ha solicitado repetidamente asistencia técnica de la OIT en relación con los problemas de cumplimiento planteados en virtud del Convenio, pero sin embargo, no contamos con información relevante sobre asistencia técnica específica por parte de la Oficina a este país. Alentamos al Gobierno a seguir buscando la asistencia de la OIT, y a trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales para desarrollar e implementar las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la maternidad.

Miembros trabajadores - Se está debatiendo el caso de Ghana en el marco de un Convenio que, aunque técnicamente está superado, sigue proporcionando protección a los trabajadores y, por esa razón, celebramos tener la oportunidad de examinar la aplicación de este Convenio por Ghana en la legislación y en la práctica. Ghana ratificó este Convenio en 1986. Este caso no se ha debatido anteriormente en esta Comisión, pero la Comisión de



Expertos ha formulado varias observaciones, la última en 2024. Permítanme abordar las cuestiones una tras otra.

La Comisión ha pedido a Ghana que modifique el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, de 2003, para garantizar que se concedan al menos seis semanas de licencia obligatoria después del parto, como exige expresamente el Convenio. Todos estaremos de acuerdo en que esta disposición es esencial para proteger la salud materna y garantizar el tiempo necesario para la recuperación y el cuidado del bebé. La licencia voluntaria por sí sola no puede garantizar esta protección, en particular para las mujeres con empleos vulnerables o sometidas a presiones para reincorporarse pronto al trabajo. Acogemos con satisfacción el compromiso del Gobierno de abordar esta observación de la Comisión de Expertos como parte de las reformas en curso de la legislación laboral. Le instamos a solicitar la asistencia de la OIT a este respecto.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos ha observado que, si bien la legislación de Ghana prevé la prolongación de la licencia de maternidad en caso de enfermedad, carece de una disposición específica para las prolongaciones cuando el parto se produce más tarde de lo previsto. Evidentemente, la ausencia de esta disposición significa que algunas mujeres pueden perder parte de su licencia postnatal debido al retraso del parto. El Convenio deja claro que este tiempo no debe deducirse del periodo posterior al parto. Así que, una vez más, tomamos nota del compromiso del Gobierno de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos sobre este asunto.

En tercer lugar, otra de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos es la cuestión de las prestaciones de maternidad en dinero. El Convenio establece que dichas prestaciones deben financiarse a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos. Instamos al Gobierno de Ghana a que solicite la asistencia técnica de la OIT para, en primer lugar, comprender y percibir mejor la naturaleza de sus obligaciones con respecto a esta disposición, y que adopte medidas para llevarlas a cabo con el apoyo y la orientación de la OIT.

Por último, la Comisión de Expertos ha lamentado la falta de información reciente por parte del Gobierno sobre las enmiendas pendientes a los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo. Estas enmiendas son cruciales para garantizar que ninguna mujer pueda ser despedida durante la licencia de maternidad o de forma que el periodo de preaviso se solape con ese periodo de protección. La falta de seguridad jurídica sobre este aspecto sigue dejando a las mujeres en una situación de vulnerabilidad, especialmente en los lugares de trabajo donde no hay sindicatos ni negociación colectiva. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que se ocupe de estas cuestiones de inmediato y que garantice que la protección se establezca expresamente como parte de las reformas en curso de la legislación laboral.

Miembro empleador, Ghana - La delegación de los empleadores apoya plenamente la declaración emitida por el Gobierno. Es el resultado de amplias consultas entre los interlocutores sociales a raíz de las preocupaciones suscitadas por la Comisión de Expertos en relación con el cumplimiento de algunas de las disposiciones clave del Convenio. Se está revisando la Ley sobre el Trabajo actualmente, como ha indicado el Gobierno, y los cambios se verán reflejados en la nueva legislación. En estos momentos, los interlocutores sociales están celebrando consultas sobre la manera de garantizar el pleno cumplimiento de los compromisos de Ghana con respecto a los instrumentos internacionales del trabajo, incluidos este Convenio y el Convenio núm. 183, que podría ratificar. Como ha indicado el Gobierno acertadamente es un momento oportuno para que solicitemos asistencia técnica a la OIT con el fin de asegurarnos de que Ghana cumpla plenamente el Convenio.



Miembro trabajador, Ghana - Acogemos con agrado las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en Ghana. Reconocemos el importante papel de la Comisión de Expertos a la hora de poner de manifiesto las deficiencias en materia de aplicación. Esto proporciona una orientación importante para la correcta aplicación de la legislación laboral, en consonancia con los convenios ratificados, y también sirve como una importante contribución a nuestro desarrollo socioeconómico.

Del mismo modo, felicitamos al Gobierno de Ghana por haber presentado recientemente su memoria a la Comisión de Expertos y deseamos subrayar que esta presentación fue el resultado de un proceso tripartito. Los interlocutores sociales participaron activamente en las discusiones demostrando un espíritu de buena fe, respeto mutuo e igualdad a lo largo del proceso de diálogo.

Permítanme hablar del entorno político más amplio en relación con la aplicación del Convenio. Ghana está llevando a cabo actualmente una revisión de la legislación laboral, proceso que se ha hecho cada vez más urgente. Las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos son oportunas y refuerzan la necesidad de acelerar este proceso legislativo y de garantizar que la ley revisada se ajuste a nuestros compromisos en materia de normas internacionales del trabajo.

Hemos insistido en nuestro país en que esta revisión no debe ser un mero ejercicio jurídico. Debe ser un proceso participativo e inclusivo en el que intervengan los mandantes tripartitos y que, en última instancia, debe desembocar en un marco jurídico que refleje la evolución de las necesidades de los trabajadores ghaneses, especialmente de las mujeres y los jóvenes. Por lo tanto, instamos a la OIT a que apoye este proceso de reforma nacional proporcionando asistencia técnica, en particular apoyo a las plataformas de diálogo tripartito, herramientas para el análisis de las deficiencias y toda consideración específica para la redacción de las leyes laborales. El respaldo de la OIT es fundamental si queremos garantizar que nuestra legislación laboral revisada cumpla tanto la letra como el espíritu de nuestros compromisos relativos a las normas internacionales del trabajo, en especial la aplicación del Convenio núm. 183, en cuanto Convenio sobre la protección de la maternidad más actualizado, a medida que nos alejamos del Convenio núm. 103.

Permítanme abordar ahora las preocupaciones de fondo suscitadas por la Comisión de Expertos y de las que se han hecho eco los trabajadores de Ghana. Ghana concede actualmente 12 semanas de licencia de maternidad que pueden disfrutarse antes o después del parto. Aunque la flexibilidad es importante, a menudo se traduce en la práctica en un tiempo de recuperación inadecuado para las madres tras el parto. Algunas mujeres pueden elegir o ser alentadas a utilizar la mayor parte de su licencia antes del parto, lo que les deja un tiempo insuficiente para descansar y crear vínculos con su bebé después del parto. Además, si bien las mujeres pueden prolongar su licencia de maternidad previa presentación de un certificado médico, en la Ley no se prevé especialmente la prolongación automática de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, situación que no es poco frecuente y que deja a las trabajadoras afectadas en la incertidumbre sobre sus derechos. Recomendamos encarecidamente que, en consonancia con las normas actuales, la ley revisada establezca un mínimo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Esto no solo salvaguardará la salud materna, sino que también eliminará la ambigüedad jurídica y mejorará la aplicación de la ley.

La cuestión de las prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad también es fundamental. En la actualidad, Ghana cuenta con dos regímenes principales. La atención de la salud está cubierta por el régimen de seguro nacional y el pago del salario durante las licencias,



incluida la de maternidad, corre a cargo del empleador. Si bien estos mecanismos son importantes y deben continuar, la revisión de la legislación puede permitir explorar opciones adicionales de protección de los ingresos, especialmente para las madres que quieran solicitar una licencia más prolongada, así como para las trabajadoras vulnerables, como las que trabajan en la economía informal o en empleos precarios, que pueden no percibir ingresos durante la licencia de maternidad o verse disuadidas de tomar la licencia completa que necesitan.

En cuanto a la protección frente al despido, en la actual Ley sobre el Trabajo se establece con acierto que no se despedirá a una mujer por estar disfrutando de una licencia de maternidad. Sin embargo, en cuanto trabajadores, nos preocupa su aplicación en la práctica. Es posible que no se estén denunciando todos los casos de despido o discriminación por motivo de embarazo, bien porque las mujeres temen represalias, bien porque sea difícil acceder al sistema para presentar quejas o este sea poco eficaz. Algunas infracciones escapan a las inspecciones del trabajo y no se documentan. Por lo tanto, proponemos que se refuercen las protecciones jurídicas de dos maneras: en primer lugar, mediante un lenguaje jurídico más claro y contundente, que defina las prácticas discriminatorias y establezca sanciones y, en segundo lugar, estableciendo mecanismos de aplicación eficaces, entre ellos inspecciones del trabajo de mejor calidad, mecanismos de resolución de reclamaciones y herramientas de recopilación de datos que permitan detectar las infracciones con mayor precisión. Cuando existe negociación colectiva, se salvaguardan las protecciones. Así pues, será conveniente fomentar y promover el pleno desarrollo y el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva voluntaria. Además, pedimos campañas de formación y sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores para reforzar sus obligaciones y promover una cultura de respeto a los derechos de maternidad, por un lado, y de asistencia y asunción de dichas obligaciones, por otro.

Como trabajadores, apoyamos firmemente la ratificación del Convenio núm. 183. Nos anima el hecho de que, en nuestras discusiones en nuestro país, el Gobierno muestre la intención de someter a consideración la ratificación del Convenio núm. 183. El Convenio núm. 183 refleja las realidades modernas del trabajo y la maternidad. Ofrece una protección más amplia y completa de la maternidad que el Convenio núm. 103, ya que abarca una licencia más prolongada, una mejor protección de la salud, la seguridad en el empleo y la protección frente a la discriminación. Con objeto de apoyar el proceso de ratificación, solicitamos la asistencia técnica de la OIT para realizar una evaluación previa a la ratificación, que comprenda un análisis de las lagunas jurídicas y planes de armonización, la capacitación de los interlocutores sociales y el apoyo a las consultas tripartitas, la sensibilización de la opinión pública y la planificación de la aplicación. Independientemente de nuestras capacidades como país, instaremos firmemente a nuestro Gobierno a que ratifique los convenios más actualizados, los cuales reflejarán las aspiraciones del país para sus trabajadores y, en la mayoría de los casos, ofrecerán un margen de flexibilidad para su realización progresiva. A este respecto, también estamos seguros de que obtendremos la asistencia técnica de la OIT tras la ratificación para garantizar la aplicación correcta del Convenio ratificado.

La protección de la maternidad no es solo una cuestión de derechos individuales. Se trata de justicia social, igualdad de género y desarrollo socioeconómico nacional. Si las mujeres están protegidas durante el embarazo y el parto, se fortalece a las familias, se favorece el desarrollo infantil y se mejora la participación de la fuerza de trabajo. La protección de la maternidad es una inversión en las generaciones futuras y en economías y sociedades resilientes. Creemos que ninguna mujer debería tener que elegir entre la maternidad y el empleo, y ninguna sociedad debería aceptar que el nacimiento de un hijo conlleve para una



mujer la pérdida de su empleo o la pobreza. Afirmamos nuestro compromiso con los trabajadores para colaborar con el Gobierno y los empleadores con vistas a promover la protección de la maternidad en Ghana. Al proteger a las mujeres embarazadas en el trabajo, protegemos el futuro de nuestra sociedad.

Miembro gubernamental, Noruega - La protección de la maternidad no es solo una obligación legal. Es una cuestión fundamental de dignidad, salud e igualdad. Cuando a las mujeres se les niega el tiempo adecuado para recuperarse del parto o se enfrentan a la incertidumbre sobre sus ingresos y su trabajo durante ese periodo crítico, las consecuencias se extienden más allá del individuo, ya que repercuten en los niños, las familias y la sociedad en general. Observamos con preocupación que en la legislación actual de Ghana aún no se garantiza un periodo de licencia obligatoria tras el parto de seis semanas, ni se prevé claramente una prolongación de la licencia en caso de parto tardío. No se trata de tecnicismos menores. Son salvaguardias esenciales para el bienestar de las madres y los recién nacidos. Toda mujer debe tener derecho a descansar, recuperarse y crear vínculos con su hijo sin temor a perder su medio de subsistencia.

Noruega lleva mucho tiempo dando prioridad a políticas sólidas relativas a las licencias de maternidad y parental, no solo porque son justas, sino porque funcionan. Apoyan la salud pública, promueven la igualdad de género y contribuyen a que la fuerza de trabajo sea más inclusiva y productiva. En esencia, la protección de la maternidad consiste en valorar los cuidados, respaldar a las familias y garantizar que ninguna mujer tenga que elegir entre su trabajo y su salud. Son valores que todos compartimos y que ocupan un lugar central en el mandato de la OIT.

Tomamos nota de la indicación de Ghana según la cual está estudiando medidas para abordar las preocupaciones planteadas, y en particular posibles enmiendas a la Ley sobre el Trabajo. Aunque se trata de una señal positiva, el marco jurídico actual aún no refleja plenamente las disposiciones del Convenio. Alentamos a Ghana a proseguir sus esfuerzos para armonizar su legislación con el Convenio y a considerar las ventajas de la transición al Convenio núm. 183, más actualizado.

Miembro trabajador, Eswatini - Los trabajadores de la República de Botswana secundan esta declaración. En sus observaciones de 2024, la Comisión de Expertos, entre otras peticiones, solicitó al Gobierno de la República de Ghana que modificara el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, concretamente para:

- 1) establecer expresamente un periodo de descanso de maternidad obligatorio posterior al parto de al menos seis semanas y
- 2) establecer una prolongación del descanso prenatal cuando el parto tenga lugar después de la fecha prevista, sin que esto entrañe la reducción correspondiente del periodo obligatorio de descanso de maternidad posterior al parto.

La Comisión de Expertos expresó la firme esperanza de que las modificaciones garanticen que no se despidan a las trabajadoras o que estas no reciban un aviso de despido por ningún motivo durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el periodo de protección. Las modificaciones que se solicitan están en consonancia con el artículo 3, 2), 3) y 4) del Convenio.

El Tribunal Superior de Ghana ha liderado el reconocimiento de la protección de los derechos de las trabajadoras garantizados por el Convenio. En el caso *Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa v. Servicio Nacional de Extinción de Incendios de Ghana y el Fiscal General*, el Tribunal falló a favor de dos trabajadoras cuyos servicios se dieron por terminados



por estar embarazadas. El Tribunal, en sus conclusiones, se remitió a principios muy importantes, que están en armonía con el contexto del Convenio y que los interlocutores sociales deben tener en cuenta en el marco de la necesaria reforma legislativa. Tomamos nota con interés de la voluntad del Gobierno de Ghana y sus interlocutores sociales de adoptar medidas para cumplir el Convenio. Creemos que las estructuras de diálogo social de Ghana están capacitadas para realizar las modificaciones necesarias sin demora. Además, instamos al Gobierno de Ghana a que ratifique el Convenio núm. 183, que es el instrumento más reciente.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. En la Ley sobre el Trabajo se prevén 12 semanas de licencia de maternidad, pero no establece expresamente la licencia obligatoria posterior al parto de seis semanas ni la prolongación de la licencia en caso de parto tardío. Por el momento, corresponde a los empleadores pagar las prestaciones por maternidad. Esto puede perjudicar a las trabajadoras, ya que algunos empleadores las consideran un costo.

Nos gustaría aprovechar la oportunidad para presentar nuestro enfoque como ejemplo sobre el tema. Todos y cada uno de los países nórdicos ofrecen leyes y prestaciones para garantizar que los padres y las madres puedan conciliar eficazmente la vida laboral y familiar. Todos los países nórdicos pagan indemnizaciones por pérdida de ingresos durante las últimas semanas, anteriores al parto, y al menos los primeros meses posteriores. La cuantía depende de los ingresos previos y de la duración de la licencia. Los trabajadores tienen derecho a indemnizaciones más elevadas en virtud de convenios colectivos, en algunos casos la indemnización completa. La legislación no solo cumple el Convenio, sino que ofrece mayor protección.

En Noruega, los progenitores tienen derecho a un total de 12 meses de licencia parental. La licencia incluye un periodo obligatorio para la madre en torno al parto y una cuota específica para cada progenitor, lo que anima a ambos a tomarse tiempo libre. La licencia parental se financia a través del sistema nacional de seguro social. Las madres tienen derecho a 18 semanas de licencia, de las cuales deben tomarse un mínimo de tres semanas antes del parto y seis semanas después del nacimiento. Tras el periodo reservado a cada progenitor, el resto de la licencia puede repartirse entre los progenitores como deseen. En Noruega, las prestaciones parentales se calculan en función de los ingresos del progenitor hasta un determinado límite. Los progenitores pueden elegir entre 49 semanas de licencia con sueldo completo o 61 semanas con un sueldo del 80 por ciento. Existe una prestación mínima para los progenitores con ingresos bajos o nulos.

Los sindicatos de los países nórdicos animan encarecidamente al Gobierno de Ghana a modificar la legislación laboral para que el periodo de licencia obligatoria de maternidad después del parto sea de al menos seis semanas. Además, instamos al Gobierno a que colabore con sus interlocutores sociales para que se garanticen prestaciones pecuniarias por maternidad sin perjudicar a las beneficiarias y de conformidad con el contexto nacional y las orientaciones de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Observamos que hay varios incumplimientos claros del Convenio por parte de Ghana que no serían necesariamente incumplimientos del Convenio núm. 183, dependiendo del contexto. Sin embargo, es importante que, hasta el momento en que un Gobierno traslade sus compromisos a un convenio más actualizado o hasta que se acuerde por consenso tripartito que el antiguo Convenio está obsoleto, sigamos exigiendo responsabilidades.



Hay otros 40 Estados Miembros de la OIT que siguen obligados por el Convenio a pesar de la existencia del Convenio núm. 183, más actualizado. Esperamos que este caso ponga de manifiesto la necesidad de acogerse a la versión actualizada lo antes posible. Para reflexionar sobre nuestra propia situación a efectos de comparación con el reto al que se enfrenta Ghana, el Reino Unido no ha ratificado ni el Convenio núm. 103 ni el núm. 183, aunque estamos debatiendo esa posibilidad con nuestro nuevo Gobierno.

Los sindicatos británicos también están dialogando actualmente con nuestro Gobierno sobre la mejora de nuestras prestaciones actuales en materia de maternidad, en el marco de una importante consulta que esperamos tenga resultados positivos para los padres y madres trabajadores. Nuestra propia experiencia ha sido larga y ha dado lugar a una compleja cobertura a distintos niveles de la prestación por maternidad que sigue dejando atrás a algunas trabajadoras. Por lo tanto, siguiendo el consejo de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Ghana a celebrar consultas significativas con los interlocutores sociales y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar un buen resultado para todos.

Este año se cumple el 50 aniversario de la Ley de Protección del Empleo, en la que se estableció por primera vez en el Reino Unido la prestación por maternidad y la protección del empleo para las mujeres embarazadas. La legislación se presentó durante el periodo del contrato social entre el Gobierno y los sindicatos de los años setenta. La introducción de la Ley también coincidió con una importante reestructuración de las cotizaciones al seguro social, ya que por primera vez los seguros nacionales estaban relacionados con el salario, y eran considerablemente más elevadas para poder hacer frente al gasto adicional necesario.

En lo referente a la petición de la Comisión de Expertos de que la prestación por maternidad se pague con cargo a un fondo de seguro social o a fondos públicos, la prestación reglamentaria por maternidad en el Reino Unido se financia actualmente con las cotizaciones al seguro social tanto de los empleadores como de los trabajadores, que suelen ser del 8 por ciento en el caso de los trabajadores y del 15 por ciento en el de los empleadores. A efectos comparativos con otros sistemas de seguro social, cabe señalar que la mayoría de los empleadores del Reino Unido también tienen que contribuir con un mínimo del 3 por ciento al plan de pensiones no estatal de un trabajador tipo, lo que hace que el costo efectivo en concepto de seguro social para los empleadores del Reino Unido se sitúe en torno al 18 por ciento del salario medio.

En el Reino Unido, los empleadores siempre han tenido la responsabilidad de abonar la prestación reglamentaria por maternidad a través de sus sistemas de nóminas, ya que se considera importante, con razón, mantener el vínculo entre la madre y el lugar de trabajo. Los empleadores pueden detraer del Estado el equivalente al 90 por ciento del salario de la madre durante las seis primeras semanas de licencia de maternidad. A partir de ese momento, la prestación se reduce a 187 libras esterlinas semanales, o al 90 por ciento del salario, si este es inferior a 187 libras esterlinas, hasta el final de las 39 semanas.

Dos tercios de los empleadores del Reino Unido utilizan la prestación reglamentaria como subsidio en lugar del pago completo, y ofrecen voluntariamente algún tipo de prestación de maternidad reforzada, por encima de los diversos mínimos legales. Por lo tanto, la mayoría de las prestaciones pecuniarias por maternidad en el Reino Unido se realizan mediante alguna combinación de seguro social y cotización directa del empleador, al menos durante las primeras semanas. En resumen, pasar a un nuevo sistema de seguro social obligatorio contributivo a partir de la prestación por maternidad suele costar a los trabajadores lo mismo que si se efectuaran pagos directos, pero elimina lo que podría ser un incentivo para que los empleadores discriminaran a las mujeres más jóvenes en el momento de la contratación. Dado



que la evolución del examen de la aplicación por parte de la Comisión de Expertos del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), parece sugerir un historial positivo de consulta tripartita, es de esperar que el Gobierno logre colaborar con los interlocutores sociales para encontrar el camino adecuado para su país, del mismo modo que el contrato social funcionó para el Reino Unido hace 50 años.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) -

La ICM expresa su profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno de Ghana siga sin reformar su sistema de licencia de maternidad de conformidad con las disposiciones del Convenio. La licencia de maternidad es una piedra angular del trabajo decente y la igualdad de género, y su relevancia es aún mayor en el sector de la construcción, una industria caracterizada por el trabajo físico, las largas jornadas laborales y la exposición a entornos peligrosos. Para las mujeres que trabajan en este sector, el acceso a una licencia de maternidad adecuada y plenamente protegida no es una mera cuestión de salud y seguridad. Es fundamentalmente una cuestión de derechos humanos, dignidad y justicia laboral, que incide en la salud y la seguridad económica de las madres y sus hijos, permitiendo a las mujeres equilibrar sus funciones reproductivas y productivas. En ausencia de estas protecciones, las mujeres se ven obligadas a tomar decisiones imposibles y a elegir entre la supervivencia económica y su bienestar, a menudo poniendo en peligro su salud y la del feto.

El trabajo en la construcción implica con frecuencia la manipulación manual de materiales pesados, la exposición al ruido, el polvo, los productos químicos y unas condiciones meteorológicas extremas, que representan un riesgo elevado durante el embarazo. En un entorno de tan alto riesgo, la falta de salvaguardias específicas de salud en el trabajo para las trabajadoras embarazadas subraya la necesidad crucial de una licencia de maternidad accesible y totalmente remunerada. Restringir o denegar esta licencia no solo aumenta la probabilidad de complicaciones graves de salud y accidentes del trabajo, sino que también contribuye a que las mujeres dejen el sector antes y a menudo para siempre, lo cual refuerza aún más las disparidades de género en una industria en la que ya de por sí predominan los hombres. Garantizar la protección de la maternidad es fundamental para promover la participación sostenida de las mujeres en la fuerza de trabajo. Según informes recientes, las mujeres constituyen solo el 3 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector de la construcción de Ghana. En una industria en la que la representación femenina sigue siendo desproporcionadamente baja, la provisión de una licencia de maternidad completa junto con la garantía de una seguridad laboral antes, durante y después del embarazo es esencial para atraer, retener y hacer progresar a las mujeres en la construcción. Reforzar la protección de la maternidad no solo favorece la inclusión de género, sino que también aborda uno de los retos más acuciantes del sector: la persistente escasez de fuerza de trabajo cualificada.

La ICM hace hincapié en que la protección de la maternidad no es un privilegio, sino un derecho consagrado en las normas internacionales del trabajo. En este sentido, la ICM apoya firmemente la ratificación del Convenio núm. 183, como instrumento más actualizado en esta área. En consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, la ICM solicita que el Gobierno de Ghana tome todas las medidas necesarias para ratificar el Convenio núm. 183, fortaleciendo así la protección jurídica de las mujeres trabajadoras y ajustando la legislación nacional a las normas internacionales contemporáneas.

Representante gubernamental - El Gobierno de Ghana agradece la oportunidad de aclarar su posición sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con algunas disposiciones del Convenio núm. 103. Expresamos nuestra gratitud a todos los delegados por la calidad y la riqueza de la información expuesta sobre este asunto. El Gobierno desea asegurar a esta Comisión su compromiso inquebrantable con la defensa de los derechos



de los trabajadores, especialmente de las mujeres trabajadoras, en la legislación y en la práctica. Desde un espíritu de tripartismo, el Gobierno implicará a los interlocutores tripartitos a nivel nacional para que consideren las recomendaciones de la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta las aportaciones de los diversos delegados mientras se estudia la ratificación del Convenio núm. 183. En conclusión, me gustaría volver a hacer hincapié en la solicitud del Gobierno de asistencia técnica por parte de la OIT para incorporar efectivamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la legislación con objeto de que todas las partes las lleven a la práctica.

Miembros trabajadores - Queremos animar al Gobierno de Ghana a solicitar formalmente la asistencia técnica de la OIT. Este apoyo será fundamental para revisar la Ley sobre el Trabajo en línea con el Convenio y, lo que es más importante, para ratificar el Convenio más actualizado sobre protección de la maternidad, que es el Convenio núm. 183.

En concreto, instamos al Gobierno de Ghana a que:

- 1) enmiende el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo de modo que se establezca expresamente una licencia de maternidad obligatoria posterior al parto de seis semanas;
- 2) prevea expresamente una prolongación automática de la licencia en caso de parto tardío;
- 3) pase del régimen actual de responsabilidad del empleador a un régimen reglamentario de seguro social para financiar las prestaciones pecuniarias de maternidad, de conformidad con el artículo 4 del Convenio;
- 4) modifique la legislación para garantizar la protección frente al despido durante la licencia de maternidad y durante el periodo de protección;
- 5) solicite la asistencia técnica de la OIT para apoyar la reforma legislativa, el análisis de la financiación y el desarrollo de capacidades, y
- 6) inicie consultas nacionales sobre la ratificación del Convenio núm. 183 con el apoyo de la OIT.

Estas medidas no solo harán que Ghana cumpla plenamente el Convenio, sino que también demostrarán su liderazgo en la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras y el fomento de la protección social. Esperamos que se produzcan avances significativos en el próximo ciclo de presentación de memorias.

Miembros empleadores - En nuestras observaciones finales sobre este caso, deseamos agradecer una vez más al Gobierno de Ghana por la información adicional suministrada ante la Comisión, y como se ha dicho antes, encontramos que esta información es prometedora y acogemos con satisfacción el firme compromiso expresado por el Gobierno de cumplir con sus obligaciones. También agradecemos a todos los delegados por su participación y aportes.

Considerando la complejidad de la situación y las persistentes lagunas en el cumplimiento del Convenio, reiteramos nuestra preocupación por este caso. Insistimos en recordar que, aunque el Convenio está considerado un instrumento superado y su abrogación está programada para el 2033, permanece vigente hasta entonces, y los Estados ratificantes deben honrar sus obligaciones. Por este motivo, creemos que este caso ilustra el hecho de que una fecha de abrogación tan lejana no resulta conveniente para el sistema de supervisión de normas. Una fecha más próxima nos daría más certeza sobre el caso, y funcionaría como un claro incentivo para la ratificación de los convenios más actualizados por los países que aún no lo han hecho.



Los miembros empleadores hacemos un llamado al Gobierno de Ghana para:

- 1) intensificar sus esfuerzos con el objetivo de asegurar que la Ley sobre el Trabajo, de 2003, sea enmendada para establecer expresamente un periodo obligatorio de licencia de maternidad de al menos seis semanas después del parto como exige el artículo 3, 2) y 3) del Convenio,
- 2) introducir una disposición específica en la legislación para una extensión automática de la licencia prenatal cuando el parto ocurra después de la fecha prevista sin reducir el periodo obligatorio de licencia posterior al parto, según el artículo 3, 4);
- 3) realizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad obligatorio o fondos públicos, para las prestaciones en efectivo, abandonando el sistema de responsabilidad individual del empleador tal como exige el artículo 4, 4) y 8) del Convenio;
- 4) garantizar que las trabajadoras no sean despedidas, ni reciban preaviso de despido durante el periodo protegido o en un momento tal que el preaviso expire durante dicho periodo, modificando los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo, de 2003, de acuerdo con el artículo 6 del Convenio, y
- 5) continuar desarrollando las consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar e implementar las políticas necesarias para cumplir con las disposiciones del Convenio, teniendo en cuenta las particulares circunstancias del país y proporcionar información sobre las medidas adoptadas y la experiencia de su implementación en el país.

Tomamos nota de la solicitud reiterada del Gobierno de Ghana de asistencia técnica de la OIT en relación con los problemas de cumplimiento planteados en virtud del Convenio, y alentamos al Gobierno a seguir buscando la asistencia de la OIT, y a trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales para avanzar en la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio.

Acogemos con satisfacción que el Gobierno de Ghana esté considerando la ratificación del Convenio núm. 183, el instrumento más actualizado en esta área técnica, y que considere importante incorporar las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones que surgen tanto del Convenio núm. 103 como del Convenio núm. 183.

Los miembros empleadores recordamos nuestra opinión con respecto a que, antes de la ratificación de un instrumento, es deseable que los países lleven adelante un análisis en consulta con los actores sociales, para identificar las modificaciones que deberían impulsar con miras al cumplimiento efectivo de un convenio en la legislación y la práctica, teniendo en cuenta las características de su entramado legal institucional y productivo.

Confiamos en que el firme compromiso expresado con respecto a este caso y en particular con respecto a las consultas que se están desarrollando con los actores sociales, se traduzca, lo antes posible, en medidas efectivas que aseguren el cumplimiento de las previsiones aquí discutidas sobre la protección de la maternidad.



Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, al tiempo que señaló las deficiencias persistentes en la aplicación del Convenio.

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

- iniciar medidas legislativas, en particular para modificar o revisar la Ley del Trabajo y la Ley del Empleo, en lo que respecta a: i) la licencia de maternidad obligatoria; ii) la prórroga automática de la licencia en el periodo prenatal; iii) un régimen obligatorio de seguridad social, y iv) la prohibición del despido durante el periodo de protección, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio;
- elaborar las políticas necesarias para cumplir con lo dispuesto en el Convenio;
- garantizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad o a la financiación pública de prestaciones monetarias, de conformidad con el Convenio.

Tomando nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno, la Comisión invitó a este último a dar seguimiento a dicha solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcionara información detallada y completa en su próxima memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de Ghana.

Representante gubernamental - El Gobierno ha tomado nota de las conclusiones adoptadas por esta Comisión. El Gobierno trabajará en concertación con sus interlocutores sociales para dar efecto a las recomendaciones gracias a la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno desea asegurar a la Comisión su compromiso inquebrantable con los derechos de las mujeres trabajadoras. Trabajaremos sin descanso con nuestros interlocutores sociales para garantizar que las recomendaciones se lleven a la práctica.



Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Discusión por la Comisión

Presidente - Por lo tanto, tengo el honor de dar la palabra a la honorable representante gubernamental de Guinea-Bissau, la Directora General del Trabajo.

Interpretación del portugués: **Representante gubernamental** - El Gobierno de Guinea-Bissau ha pedido al Director General de la OIT a través de la oficina en Dakar que nos proporcione asistencia técnica, incluido un estudio de viabilidad para apoyar a nuestros mandantes en el proceso de fijación y ajuste de nuestro salario mínimo nacional. Esto se

solicitó para que pudiéramos tener una visión más clara de la situación del mercado de trabajo en Guinea-Bissau, y para que pudiéramos estudiar diversas posibilidades para fijar un nuevo salario mínimo. Queríamos disponer de más estadísticas sobre el mercado de trabajo en nuestro país, de manera que pudiéramos proceder entonces a la fijación de un nuevo salario mínimo.

Para fijar un nuevo salario mínimo es preciso tener en cuenta el contexto nacional. Ya saben cuál es nuestra situación empresarial y económica. Desgraciadamente nos enfrentamos a dificultades en todos los sectores, porque nuestro país en general es frágil. El principal empleador es el Estado y el salario mínimo en el sector público a día de hoy son 50 000 francos guineanos, pero consideramos que lo que necesitamos es un nuevo concepto para la fijación del salario mínimo con estadísticas más actualizadas en las que apoyarnos. Tenemos un consejo permanente sobre cuestiones sociales en Guinea-Bissau, cuya responsabilidad es abordar el salario mínimo en el sector público, y hemos contado con la asistencia técnica de la OIT al fijar nuestro salario mínimo en el sector privado.

Como ya he señalado, la mayoría de los trabajadores en Guinea-Bissau están ocupados en el sector público. En el sector privado las circunstancias son algo diferentes, y también en lo que respecta al salario mínimo. Además, están la economía informal y la agricultura, que lamentablemente no están contempladas en este momento por el establecimiento de normas sobre el salario mínimo.

Hemos mantenido discusiones con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en nuestro país, pero, desafortunadamente, ha sido difícil alcanzar un compromiso que tenga en cuenta la necesidad de contar con empresas sostenibles y prósperas en el sector privado, que ya es muy frágil, en interés de los trabajadores y sus familias.

Estamos tratando de mejorar el salario mínimo en el sector privado, pero, en términos generales, este es más bajo que el garantizado en el sector público. El estudio que utilizamos para actualizar el salario mínimo se transmitió a nuestros interlocutores sociales, y se hizo una presentación sobre cuál sería exactamente la propuesta para una cifra más viable para el sector privado. Queremos que el salario mínimo se establezca al mismo nivel en ambos sectores, y confiamos en que la cifra sea de 50 000 francos guineanos. Sin embargo, para que esto suceda, debemos contar con la aprobación de nuestros mandantes tripartitos.

Comprendemos que la cifra de 50 000 francos guineanos también tendrá que revisarse para el sector público. No podemos dejarla como está eternamente. Cuando introduzcamos el cambio para el sector público, también lo haremos para el sector privado, a fin de que no haya discrepancia entre ambos sectores.

Se ha realizado un estudio sobre el aumento del salario mínimo en el sector privado. Ahora estamos colaborando con órganos pertinentes en Guinea-Bissau a fin de establecer una estructura salarial para ambos sectores, público y privado, para que no haya estas diferencias. Confiamos en que podremos hacer esto para finales de 2026, a más tardar. El problema que se nos plantea es que disponemos de pocos fondos en nuestro presupuesto nacional para ello. Hemos tomado la decisión de hacerlo, pero no estamos seguros de que podamos hacerlo cuando queramos.

Por supuesto, sabemos que tenemos la responsabilidad de garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, porque apoyamos la política de la OIT. Esto significa que debemos regirnos por los convenios que hemos ratificado, lo cual también se aplica al Convenio en el que estamos centrándonos.



El problema es que nuestras circunstancias no siempre nos permiten hacerlo y en el momento en que queremos hacerlo. Hemos observado que algunas empresas pagan un salario superior al mínimo, pero en otras el salario es inferior a este. Con frecuencia, esto sucede en el sector informal, y estamos tratando de solucionar la situación en ese sector y alentando a las empresas ocupadas en él a hacer la transición a la economía formal, porque de este modo sus trabajadores tendrían muchas más garantías de recibir el salario mínimo que las que tienen ahora en el sector informal. También gozarían de más derechos en el trabajo.

Si queremos reducir la pobreza y mejorar las condiciones sociales y económicas en Guinea-Bissau, entonces tenemos que hacer algo realmente en lo que respecta al salario mínimo, porque no iremos muy lejos de otro modo. En este momento, el nivel de pobreza extrema en el país es muy alto, y estoy seguro de que ustedes lo saben. Si logramos aumentar el número de empresas en el sector formal, y reducir el tamaño del sector informal, aumentaremos los ingresos tributarios y brindaremos mejores condiciones de trabajo, pero, por ahora, la situación es muy frágil.

Queremos conseguirlo, inclusive con la cuestión de la fijación del salario mínimo, pero, en nuestras circunstancias, es sumamente difícil.

Tal vez logremos que haya más empresas en el sector formal si les podemos ofrecer un incentivo para hacer la transición desde el sector informal, pero esto también es difícil.

En lo que respecta a este Convenio y a su aplicación por nuestro país, la OIT nos ha alentado a promover y aumentar el diálogo social. Creemos firmemente en él. Somos grandes defensores del mismo. Por supuesto, nuestros mandantes tripartitos son nuestros asociados al tratar de promover y potenciar el desarrollo en Guinea-Bissau. No podemos lograr un crecimiento y un desarrollo sostenibles a menos que contemos con la participación y el apoyo de nuestros interlocutores tripartitos. Somos plenamente conscientes de ello. Así, estamos haciendo todo lo posible por lograr que los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones, y la sociedad civil, participen en los esfuerzos encaminados a mejorar la situación.

Nuestro Consejo Nacional Tripartito de Conciliación Social, que se encarga de estas cuestiones, se ha reunido tres veces este año. Allí, todas las personas tienen derecho a contribuir. En Guinea-Bissau existe la libertad sindical, lo que significa que también pueden participar los representantes de los trabajadores.

Tuvimos algunas dificultades en lo que respecta al buen funcionamiento de la Cámara de Comercio, nuestra asociación empresarial. En este momento, pretendemos ajustar el salario mínimo para el sector privado, a fin de ponerlo en consonancia con el del sector público de aquí a finales de 2026, y a continuación examinaremos la posibilidad de aumentarlo nuevamente.

Agradeceríamos mucho recibir más asistencia técnica de la OIT de cara a la formalización de la economía informal, porque siempre ha sido un gran asociado a la hora de crear y fomentar el trabajo decente en nuestro país y, en lo que respecta a recortar el tamaño del sector informal, estamos tratando de hacer algo al respecto, pero sin apoyo técnico y financiero esto es sumamente difícil, debido al enorme tamaño de nuestra economía informal. En lo que respecta a la seguridad social, solo el 2 por ciento, repito, el 2 por ciento de nuestros trabajadores están cubiertos realmente por ella. Así de frágil y difícil es la situación actual. Aprovecho esta oportunidad de tomar la palabra en esta reunión para instar a la OIT a que proporcione a nuestro Gobierno el apoyo que tan desesperadamente necesita.



He señalado que en mi país hay libertad sindical, y esto es cierto. La legislación contempla la protección de los derechos de los trabajadores en Guinea-Bissau. No existen restricciones legales a la libertad sindical, pero los sindicatos deben organizarse, deben lograr que se afilien los trabajadores y deben recibir apoyo también. Para poder desarrollar y fortalecer nuevamente las organizaciones de trabajadores y el movimiento sindical, los sindicatos necesitarán asistencia, y pido a los representantes del Grupo de los Trabajadores que les brinden apoyo. Algunas veces pueden existir divergencias en las organizaciones sindicales y entre las mismas, y estas pueden complicar el diálogo tripartito y los esfuerzos que nosotros, como mandantes en Guinea-Bissau, y la OIT, realizamos para cumplir nuestras obligaciones y desarrollar nuestro país.

Tenemos un programa que está llevándose a cabo actualmente en Guinea-Bissau para ayudarnos a reducir la escala del trabajo infantil, que es una verdadera lacra en nuestro país, con el objetivo de erradicarlo.

Como conclusión, queremos solucionar la situación con respecto a la fijación del salario mínimo en nuestro país, y confiamos en realizar progresos el año próximo, con el respaldo de la OIT.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota con interés de la información que ha proporcionado el Gobierno de Guinea-Bissau. Este caso fue examinado anteriormente en la Comisión, en 2023, y se formularon múltiples observaciones en relación él entre 2019 y 2024. Está relacionado con la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica en Guinea-Bissau. Se trata de un Convenio técnico adoptado en 1928. Sigue siendo el más ratificado de la OIT, con 105 ratificaciones, lo que demuestra el amplio consenso de sus mandantes y, a nuestro juicio, refleja la flexibilidad con la que pueden cumplirse sus mandatos. Guinea-Bissau ha ratificado 34 convenios, incluidos ocho de los diez convenios fundamentales de la OIT. Aunque Guinea-Bissau ratificó el Convenio en 1977, no ha ratificado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), cuya aplicación es mucho más amplia. En particular, el Convenio núm. 26 fue concebido para su aplicación a los trabajadores de ciertos sectores, donde no se han tomado medidas para la regulación efectiva del salario a través de un convenio colectivo o de otro modo, y donde los salarios son excepcionalmente bajos. En cambio, el Convenio núm. 131 cubre a todos los trabajadores asalariados y exige que se consideren ciertos factores socioeconómicos, como las necesidades de los trabajadores y sus familias, el salario general, el costo de la vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

En su lugar, el Convenio núm. 26 exige a los países ratificantes que creen o mantengan mecanismos que permitan fijar un salario mínimo para los trabajadores de esos sectores discretos que están cubiertos en el artículo 1 del Convenio. De conformidad con el artículo 2 del Convenio, los Estados ratificantes quedarán en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. El Convenio también prevé ciertos requisitos de consulta.

De conformidad con el artículo 3, 2), 1), antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan. En virtud del artículo 3, 2), 2), los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación del salario mínimo. De conformidad con el artículo 3, 2), 3), las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados.



Estamos aquí porque Guinea-Bissau no ha establecido mecanismos para la fijación del salario mínimo para su sector privado. El Grupo de los Empleadores toma nota de que la Comisión de Expertos ha observado una vez más que Guinea-Bissau no ha proporcionado información sobre el funcionamiento del mecanismo para la fijación del salario mínimo.

También tomamos nota de que el Gobierno no presentó en 2024 su memoria debida, y lamentamos que, según los informes, no se han celebrados suficientes consultas y, lo más problemático, que la misión de la OIT prevista para abril de 2024 se pospuso cuando el Gobierno se negó a incluir la participación de la organización de trabajadores más representativa de Guinea-Bissau. Tomamos nota además de los informes de violencia y amenazas contra los trabajadores proporcionados por los sindicatos.

El cumplimiento por el Gobierno del artículo 3 del Convenio se ha estancado hace tiempo. Tomamos nota de que, hace 14 años, estaba finalizándose un estudio relativo a la elaboración de normas sobre el salario mínimo nacional. Ese estudio, según hemos entendido, no se finalizó. Tomamos nota además de que fuentes públicas indican que Guinea-Bissau ha fijado un salario mínimo para los trabajadores del sector público, pero la última vez que se fijó un salario mínimo para los trabajadores del sector privado fue hace más de 30 años.

Se ha solicitado asistencia técnica —inclusive hoy— y esta se ha proporcionado, con la salvedad del ejemplo destacado que acabo de mencionar, inclusive en forma de un taller tripartito de una semana en noviembre de 2022 y después, nuevamente, en 2023.

Aunque comprendemos que formular y aplicar una política puede llevar tiempo y requerir otros recursos, y que las realidades políticas y de otro tipo pueden complicar y retrasar este proceso ya difícil, instamos al Gobierno a finalizar con celeridad esta importante labor en consulta con los interlocutores sociales, sin violencia ni amenazas, de una manera que beneficie a un Estado soberano responsable de la vida laboral de su población.

Es hora de finalizar esta labor. En virtud de su Código del Trabajo relativamente nuevo, tal como se prevé en los artículos 153 y 154, el salario mínimo se pagará a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, sin distinción por motivo de sexo u otro motivo, sobre la base de la cuantía anual fijada por el Gobierno tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

Esperamos con interés conocer las opiniones de otros grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por el Gobierno de Guinea-Bissau. Este caso ya fue debatido en esta Comisión en 2023. Lamentablemente, nos vemos obligados a abordar este caso nuevamente debido a la falta de avances.

Los hechos son muy claros. El Convenio es un convenio técnico sobre el mecanismo de fijación del salario mínimo. Fue ratificado por Guinea-Bissau en 1977. En 1998 se adoptó un decreto que fijaba el salario mínimo. Desde esa fecha, hace ya 37 años, los salarios mínimos se han estancado sin adaptaciones significativas, salvo un pequeño ajuste para el sector público en 2018, que sigue siendo claramente insuficiente en comparación con los precios reales.

La Comisión de Expertos ha planteado varias preocupaciones desde 2019 sobre el retraso en el reajuste del salario mínimo en el sector privado y la falta de funcionamiento adecuado del mecanismo de fijación del salario mínimo por parte del Gobierno, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.



Nuestra discusión en 2023 llevó a conclusiones claras que exigían una revisión del salario mínimo para los sectores público y privado sin demora, de conformidad con el Convenio, el establecimiento del mecanismo de fijación del salario mínimo en consulta con los interlocutores sociales para fijar y actualizar el salario mínimo de forma regular, y el fortalecimiento del diálogo social, incluido el mecanismo de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica. Además, esta Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara a la Comisión de Expertos una copia de la versión promulgada y publicada del nuevo Código del Trabajo. Para ello, solicitamos al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT en estrecha cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores libremente establecidas e independientes. No se ha dado curso a ninguna de estas solicitudes.

En el Informe de la Comisión de Expertos, para la Conferencia de 2024, se puede leer que el Gobierno indicó que el Ministerio está trabajando con los interlocutores sociales y está en proceso de contratar a un consultor para realizar un estudio preliminar y determinar los criterios del salario mínimo, de conformidad con el artículo 154 del Código del Trabajo. Entendemos que el Gobierno ha solicitado asistencia técnica, pero se ha negado a incluir al sindicato más representativo, la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau - Central Sindical (UNTG-CS), en las consultas previstas, así como a su secretario general el Sr. Júlio Mendonça, lo cual constituye una violación de la libertad sindical y del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Sin embargo, no se ha proporcionado tampoco más información desde entonces y, según las observaciones de los miembros sindicales, no se ha logrado ningún avance adicional. Por lo tanto, el mecanismo de fijación del salario mínimo aún no está en funcionamiento y los salarios siguen disminuyendo.

Expresamos nuestra profunda preocupación por el incumplimiento del Gobierno con los requisitos del Convenio y por no establecer un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo, así como por la falta de voluntad política para garantizar salarios dignos para los trabajadores y trabajadoras. La situación se vuelve cada vez más insostenible para los trabajadores debido a la inflación y al aumento del costo de vida, lo que los sume en la pobreza.

Además, el diálogo social sigue siendo difícil. Nos preocupan profundamente la continua hostilidad y los ataques del Gobierno contra la organización sindical independiente del país. El sindicato representativo UNTG-CS sigue siendo objeto de sospechas y hostilidad abierta por parte del Gobierno.

Recordamos que, el 4 de mayo de 2023, las oficinas de la UNTG-CS fueron atacadas y tomadas por la fuerza por individuos que estaban bajo el control y la dirección del Gobierno con el objetivo de reemplazar a la dirección sindical democráticamente elegida por una dirección afín al Gobierno. En términos más generales, nos preocupa la situación actual de la democracia, ya que el Parlamento está suspendido desde diciembre de 2023.

Por último, el Gobierno ha descuidado por completo proporcionar cualquiera de las informaciones solicitadas sobre este tema. Esta falta de informes es preocupante. Observamos que, actualmente, hay 20 comentarios pendientes de la Comisión de Expertos sobre diversos convenios, incluidos 11 del año pasado a los que el Gobierno no ha respondido. Parece que el Gobierno está, por tanto, descuidando completamente sus obligaciones de presentación de memorias.

Los trabajadores y las trabajadoras de Guinea-Bissau se enfrentan a salarios persistentemente bajos debido al incumplimiento por el Gobierno de las obligaciones del



Convenio para establecer un mecanismo de fijación de salario mínimo. Además, el diálogo social sigue siendo difícil con la presión ejercida sobre la UNTG-CS y sus dirigentes legítimos. Instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a tomar sin demora las medidas necesarias para reajustar el salario mínimo para los sectores público y privado, en consulta tripartita.

Instamos al Gobierno a reconocer plenamente a la UNTG-CS y a sus dirigentes como el sindicato más representativo y a cesar todas las acciones hostiles hacia ellos para que puedan operar de manera segura e independiente como lo exigen las normas de la OIT.

Por lo tanto, nos unimos a la Comisión de Expertos en su llamamiento a instar al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión sin demora y a proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas al respecto.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Guinea-Bissau - Intervengo en nombre de dos organizaciones sindicales: la UNTG-CS y la Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI-GB). Soy miembro del comité central, que forma parte del congreso. Participamos en el quinto congreso ordinario de la UNTG-CS, celebrado del 28 al 29 de abril de 2023, y adoptamos por votación las decisiones tomadas en el congreso. Tras asumir nuestro papel, hemos decidido centrarnos en dos cosas: en primer lugar, la fijación del salario mínimo y, en segundo lugar, el aumento salarial para los funcionarios públicos, dado que la situación de los funcionarios es particularmente drástica en lo que respecta a los salarios.

En 2023, nos reunimos en dos ocasiones en el Consejo Nacional Tripartito de Consultación Nacional para analizar el tema que nos ocupa. Y completamos el trabajo en 2023 mediante estas dos reuniones que he mencionado. También se celebró una reunión en 2024 entre el sindicato y el Gobierno. Cuando digo sindicato, me refiero a las dos organizaciones sindicales que represento, la UNTG-CS y la CGSI-GB.

En nuestra última reunión del Consejo con estos representantes, intentamos pedir al Gobierno que tuviera en cuenta las políticas de los interlocutores sociales, así como las políticas del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial. Los dos sindicatos representados intentaron alcanzar un consenso con el Banco Mundial y el FMI para plantear que, a más tardar en 2026, el Gobierno debería aumentar el salario de los funcionarios y que, antes de esa fecha, debería fijarse el salario mínimo. Se ha dicho que hubo cierta hostilidad hacia la UNTG-CS, pero no es cierto. No hay hostilidad en el seno de la UNTG-CS. Estamos dirigidos por sindicalistas. En el quinto congreso de la UNTG-CS se eligió de manera pública al nuevo secretario general. Tras estas elecciones, el nuevo secretario general ha tomado posesión de su cargo.

Se ha dicho que falta diálogo entre los interlocutores sociales. Eso tampoco es cierto, al menos por lo que hemos observado. De hecho, a la hora de fijar el salario mínimo, por un lado, y de aumentar los salarios del sector público, por otro, siempre nos hemos centrado en el diálogo tripartito entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Siempre nos hemos centrado en este espacio de concertación, en este diálogo, que brilló por su ausencia durante los cuatro años anteriores. Antes, entre 2017 y 2022, este espacio de diálogo no funcionaba. Después, en 2023, cuando la nueva dirección asumió sus funciones, este espacio de diálogo se reanudó y se reactivó. Es importante, no solo para resolver conflictos, sino sobre todo para llegar a consensos, lograr la paz social y beneficiar realmente a los trabajadores.

El espacio de consulta y diálogo social sigue funcionando, y hemos forjado un diálogo entre el Gobierno y las centrales sindicales. Gracias a este diálogo estamos empezando a obtener resultados. Hemos podido alcanzar un consenso entre el Gobierno y las centrales



sindicales para que, a más tardar en 2026, se incremente el salario de los funcionarios y se fije el salario mínimo.

También conseguimos que se creara una comisión para fijar el salario mínimo, dado que el coste de la vida aumenta cada día y los sueldos de los funcionarios son muy bajos. Por ello es esencial que el Gobierno cumpla sus promesas y fije el salario mínimo a escala nacional.

Asimismo, cabe señalar que existen disparidades dentro de la administración pública. Por un lado, existe un salario que se ha definido de manera algo más oficial y, por otro, existe un salario algo más informal. Por tanto, nos parece esencial que el Gobierno asuma sus responsabilidades en la fijación del salario mínimo para armonizar los salarios de los funcionarios del sector público y los salarios ofrecidos en el sector privado.

Otro elemento esencial que nos preocupa, y al que ya nos hemos referido, es que estamos refiriéndonos a los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, pero no debemos olvidar que, en nuestro país, hay muchos trabajadores migrantes, por lo que queremos pedir al Gobierno que defina una política al respecto, junto con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, entre otros.

También nos parece importante homogeneizar la información de que disponemos sobre los sindicatos, los empleadores —me refiero a la Cámara de Comercio— y el Gobierno, porque todas y todos trabajamos en pos del consenso y de la paz social. Si no hay paz social, y más a la vista de la coyuntura actual, es muy posible que los intereses de los trabajadores queden al margen. Sin paz social, estamos abocados a tener problemas de empleo. Si no hay producción, el rendimiento no estará a la altura de las expectativas de trabajadores y empleadores. Nuestra filosofía es, pues, hacer realidad la paz social, fijarnos como objetivo un diálogo social responsable, y establecer salarios mínimos para los trabajadores de los sectores público y privado.

Además, la CGSI-GB recibe un trato desigual. Por tanto, pedimos que esta confederación reciba el mismo trato.

Otro punto importante que nos gustaría señalar es que un representante de la OIT en Dakar (Senegal), se inmiscuye e interfiere en nuestro trabajo, por lo que nos gustaría pedir a la OIT que solicite a su representante en Dakar (Senegal), que no interfiera en la labor de los sindicatos. Tenemos nuestras propias normas, y no queremos que el representante interfiera en nuestros asuntos internos.

También es cierto que los dirigentes sindicales no disponen de los recursos necesarios, por lo que es preciso dotarles de las herramientas que les permitan desarrollar sus capacidades y responder a las exigencias del mercado de trabajo.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Estamos plenamente de acuerdo con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, que no podemos atenuar, sobre el Gobierno de este país hermano. Al contrario, deploramos con vehemencia su comportamiento, que se resume como sigue.

La Comisión de Expertos tomó nota de la discusión mantenida en esta Comisión, en junio de 2023, sobre la aplicación del Convenio. Habida cuenta de la violación manifiesta de este Convenio, no solo se ha violado el artículo 1 de dicho Convenio, sino que el país hermano, Guinea-Bissau, que ratificó dicho Convenio, debería cumplir el compromiso contraído y establecer métodos para la fijación de salarios mínimos para los trabajadores allí donde no exista un régimen eficaz a tal efecto, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos. Sin embargo, este no ha sido el caso. Además, en este país existe una situación de inflación y de



aumento del costo de la vida que hace la vida socioeconómica insostenible para los trabajadores.

Adicionalmente, el artículo 3 del Convenio prevé que el Miembro que ratifique el Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Por ello, incumbe al Gobierno, antes de aplicar estos métodos, consultar a los representantes de los empleadores y los trabajadores, así como a los representantes de las organizaciones respectivas. En segundo lugar, los empleadores y los trabajadores interesados deben participar en la aplicación de estos métodos para la fijación de salarios mínimos. En tercer lugar, los salarios mínimos que se fijen serán obligatorios para los empleadores y los trabajadores interesados. Sin embargo, es evidente que en este país hermano no ha sucedido nada de esto. En lo que respecta a las obligaciones convencionales mencionadas anteriormente que el Gobierno de Guinea-Bissau debería cumplir, este último las ignora.

Así, el diálogo sobre este tema es inexistente. Además, el Gobierno hace uso de la violencia y de amenazas hacia los trabajadores.

En relación con esto, podemos compartir la experiencia de la República Democrática del Congo, que, en virtud de su Ley núm. 16/010, de 15 de julio de 2016, sobre el Código del Trabajo, en apoyo de sus artículos 87, 94, 96 y 97 reforzados por los decretos del 5 de febrero de 2009 que determinan las modalidades de funcionamiento de la comisión tripartita encargada del seguimiento de la aplicación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) modificado actualmente, ha previsto los métodos para la fijación de los salarios mínimos y las modalidades para su aplicación en este marco estrictamente tripartito, pero también ha fijado un nuevo SMIG en virtud del decreto de 30 de mayo de 2025, respetando el método para la fijación de salarios mínimos establecido en nuestros textos jurídicos. Así, se puede afirmar que en la República Democrática del Congo el diálogo social es una realidad.

Como conclusión, exhortamos a Guinea-Bissau, país hermano, a:

- solicitar el acompañamiento de la OIT para fortalecer las capacidades de los mandantes tripartitos, fundamentalmente en materia de diálogo social. Además, en tiempos recientes, el Director General de nuestra Organización, en una reunión del Grupo de los Empleadores, ha participado en esto y ha concedido una gran importancia a este tema;
- definir los métodos para la fijación de salarios mínimos, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, y
- revisar el salario mínimo tanto para el sector público como para el sector privado.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Portugal - Intervengo en nombre de la Confederación Sindical de Países de Lengua Portuguesa. Empezamos señalando que este es un tema que estamos debatiendo nuevamente y que, una vez más, los representantes legítimos de la UNTG-CS no han sido acreditados por el Gobierno como representantes en esta Conferencia. Además, el Gobierno sigue sin tomar medidas para fijar un salario mínimo que también se aplique al sector privado. La última vez que se debatió este tema, además de la fijación de salarios mínimos en consulta con los interlocutores sociales, se pidió al Gobierno de Guinea-Bissau que reforzase el diálogo social.

En relación con el aumento del salario mínimo, el aumento del costo de vida, la inflación y el aumento de los precios de los productos esenciales, hoy resulta más urgente que nunca que se fije un salario mínimo. Por eso, es incomprensible que, desde el año 1988, es decir, hace 37 años, el salario mínimo no se haya actualizado para el sector privado, y que en el sector público el aumento sea insuficiente. Guinea-Bissau ha ratificado este Convenio, pero lo



incumple reiteradamente. La garantía de un salario mínimo que permita a los trabajadores de Guinea-Bissau satisfacer sus necesidades básicas es algo esencial.

Como reconoce el acervo de esta Organización, a saber, la Declaración de Filadelfia, el salario mínimo es lo que garantiza la participación de todos en el progreso del país. Por este motivo, es un elemento esencial para una distribución justa de la riqueza y para erradicar la pobreza.

Según informes recientes recibidos en materia de salarios, Guinea-Bissau es un país de renta baja. Por ejemplo, entre el 2010 y el 2019, el salario mínimo en Guinea-Bissau disminuyó un 1,6 por ciento, mientras que la productividad aumentó, dejando claro que la riqueza que producen los trabajadores está siendo confiscada y no va destinada a la mayoría de la población.

En cuanto al fortalecimiento del diálogo social, es imposible que aumente si no se tienen en cuenta las reivindicaciones de la UNTG-CS, la central sindical respecto de la que ya hemos denunciado que ha sido atacada y que no se la ha incluido ni reconocido en esta Conferencia.

Como dijimos en la última ocasión que estuvimos en esta Comisión cuando se trató este tema, esta organización, la UNTG-CS, fue invadida y, ocupada, se persiguió a muchos de sus miembros y se les impide actuar.

En los últimos años, hemos visto que hay una persecución contra esta central sindical. Por eso, los trabajadores de Guinea-Bissau están luchando para que sus niveles de vida y sus salarios sean mejores, mientras que el Gobierno, por su parte, lo que hace es entorpecer el funcionamiento sindical. Necesitamos pedir que se defina libremente su funcionamiento, que se cuente con suficiente libertad de acción y que se defiendan sus intereses.

Además de la necesidad de que se presenten memorias e información sobre las políticas formuladas, nos parece urgente que el Gobierno de Guinea-Bissau fije un salario mínimo para todos los sectores, incluido el sector privado, garantice un verdadero aumento del salario mínimo que garantice la mejora de las condiciones de vida, y respete también la dirección legítimamente electa de la UNTG-CS, de la que el Sr. Júlio Mendonça es secretario general, respetando así las normas de esta Organización y el derecho que tienen las organizaciones a establecer ellas mismas sus órganos.

Miembro trabajador, Botswana - Quisiera expresar mi profunda preocupación por el hecho de que Guinea-Bissau no haya presentado su memoria a la Comisión de Expertos. Esto socava la labor del sistema de control.

El artículo 2 del Convenio prevé que haya diálogo social y/o consultas significativas con los interlocutores sociales antes de aplicarse los métodos para la fijación de salarios mínimos. El artículo 3 prevé que deberá haber igualdad en los métodos, en la medida que determine la legislación nacional y, por último, que los salarios mínimos establecidos se deberán comunicar a las partes y ser vinculantes. Para este Convenio, es fundamental que haya reparación cuando ha habido infracciones en virtud del artículo 4. Todos estos artículos demuestran claramente la importancia de contar con métodos para la fijación de salarios mínimos en un país. Al ratificar este Convenio en 1977, el Gobierno de Guinea-Bissau se comprometió a garantizar que todos los trabajadores disfruten de los derechos consagrados en el Convenio. Lamentablemente, esto no ha sido el caso hasta ahora.

Queremos señalar y destacar que la aplicación efectiva de los convenios en los países solo puede tener lugar cuando existen estructuras u órganos legislativos adecuados. Y en una sociedad democrática, el Parlamento es la máxima entidad de estas estructuras. En una



democracia representativa, el Parlamento tiene esta responsabilidad de legislar en interés de los ciudadanos, incluidos los trabajadores.

Lamentamos tomar nota de la suspensión del Parlamento en Guinea-Bissau, en mayo de 2022, que se prolongó más aún, en diciembre de 2023, hasta la fecha. La ausencia de un Parlamento complica los procesos de legislación en el país y/o hace que sean inexistentes. Si esto no se rectifica, los trabajadores de Guinea-Bissau seguirán sufriendo las consecuencias de no contar con métodos para la fijación de salarios mínimos, ya que no hay un Poder Legislativo en el este momento. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que un sistema de democracia es fundamental para el libre ejercicio de los derechos sindicales. Esta Comisión debe hacer un llamado para que se retorne a la democracia en Guinea-Bissau, con miras a facilitar el establecimiento de un mecanismo para la fijación del salario mínimo.

La Comisión de Expertos ha señalado los efectos devastadores de la ausencia de este mecanismo, como ha observado la Confederación Sindical Internacional (CSI) en su informe, y no es necesario volverlos a poner de relieve.

El Informe de la Comisión hace referencia asimismo a las amenazas y al recurso a la violencia contra los trabajadores por parte del Gobierno, y también al aumento de los precios y del costo de la vida. Esto dista mucho de ser una democracia o una sociedad democrática. Estos problemas también se ven exacerbados por la actitud del Gobierno hacia el diálogo social y las consultas tripartitas, tal como ha observado nuevamente la CSI. El Gobierno continúa injiriendo en los asuntos de la federación más representativa de los trabajadores, la UNTG-CS, al negarse a conocer su liderazgo a pesar de una orden judicial que falló a su favor.

Por consiguiente, instamos y alentamos al Gobierno de Guinea-Bissau a rectificar estas situaciones y a garantizar el retorno del Parlamento, y a permitirle cumplir su pleno mandato legislativo. A nuestro juicio esto dará un impulso para que se elabore legislación, no solo para el mecanismo de fijación del salario mínimo, sino cualquier otra legislación que pueda redundar en beneficio de los trabajadores del país.

Miembro gubernamental, Eswatini - En junio de 2023, la Comisión instó al Gobierno de Guinea-Bissau, entre otras cosas, a que «revisara sin demora el salario mínimo para los sectores público y privado, en consulta con los interlocutores sociales, de conformidad con el Convenio». La Comisión instó asimismo al Gobierno a que «refuerce el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica». La Comisión pidió firmemente que el Gobierno consultara y cooperara con las organizaciones establecidas e independientes de trabajadores y de empleadores, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

No puede haber una verdadera consulta tripartita nacional en un entorno que es represivo y opresivo contra los sindicatos independientes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus propios representantes es una condición indispensable para que puedan actuar con plena libertad y promover efectivamente los intereses de sus afiliados. Para que este derecho se reconozca plenamente, es esencia que las autoridades públicas se abstengan de cualquier intervención que pudiera entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea al determinar las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o llevando a cabo las elecciones de dirigentes sindicales.

Los informes sobre la injerencia del Gobierno en la sucesión de los dirigentes sindicales de la UNTG-CS dan a entender que este pretende que se elija a un dirigente sindical afín al Gobierno. Presidente, los dirigentes legítimos de la UNTG-CS fueron eliminados y las fuerzas



de seguridad les prohibieron acceder a las oficinas. Estas están siendo ilegalmente ocupadas por seguidores del Gobierno. El Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para restituir a los dirigentes legítimos las oficinas de la UNTG-CS y que proporcionara información sobre el seguimiento dado a las medidas legales adoptadas por ello. El Gobierno permanece desafiante.

La fijación del salario mínimo, en consulta con los sindicatos independientes libremente establecidos, seguía estancada.

A fin de abordar estas violaciones, pedimos al Gobierno de Guinea-Bissau que:

- 1) Proteja la autonomía de los sindicatos: Denunciar e investigar públicamente la injerencia por el Gobierno en las actividades sindicales, tales como la incautación de las oficinas de la UNTG-CS en 2023, y ejecutar las decisiones judiciales que apoyan a los dirigentes sindicales legítimos.
- 2) Entablar un diálogo: Establecer mecanismos funcionales de negociación colectiva, como la revitalización del Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social, a fin de abordar los conflictos sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, España - Voy a hablar en nombre de la Confederación Intersindical Gallega, que forma parte de la comunidad sindical de países de lengua portuguesa, para pedir respeto por los derechos laborales de los trabajadores de Guinea-Bissau, y por los sindicalistas como el Sr. Mendonça.

Hace solo dos años el Gobierno de Guinea-Bissau fue objeto de discusión en esta misma Comisión por el incumplimiento del Convenio, ratificado en 1977 por Guinea-Bissau. Sin embargo, pasado este tiempo, no ha tomado en consideración las conclusiones y peticiones de dicha Comisión, tanto en lo que respecta a la revisión del salario mínimo nacional, que sigue sin actualizarse desde 1988, como en lo referente a la consulta con los interlocutores sociales y al cese de las medidas represivas tomadas contra quienes, ante esta injusta situación, ejercen el legítimo derecho de protesta.

Estamos hablando de salarios que no han sido actualizados en los últimos 37 años, ni más ni menos, en un contexto de aumento del costo de vida y de la inflación, agravado por los cambios que supuso para la economía del país la adopción del franco guineano como moneda oficial, un sistema monetario orientado a controlar las colonias africanas, que se acentúa aún más con la evolución de la situación mundial a partir de la década de los setenta, con el fomento del endeudamiento de los países africanos y después de la imposición de los planes de ajuste estructural del Fondo Monetario Internacional.

Resulta de suma importancia reajustar periódicamente los salarios mínimos para garantizar a los trabajadores y las trabajadoras un nivel de vida decente. A raíz de este incumplimiento, los datos de Guinea-Bissau son realmente preocupantes: el 69 por ciento de la población vive por debajo del umbral de pobreza; solo el 0,9 por ciento recibe al menos una prestación de protección social en forma de asistencia o seguro social; las cifras relativas a la escolarización y alfabetización siguen siendo precarias, y el salario mínimo figura entre los más bajos del mundo, junto con otros países africanos. Esta situación se da en un contexto continental en que, lejos de haber puesto en marcha un justo proceso de reparación para África, las políticas neocoloniales se reactivan y siguen expropiando los recursos africanos, explotando de la mano de obra barata y atentando continuamente contra la soberanía de sus pueblos, sin importar la violación de sus derechos, como se refleja en el reciente informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas realizado entre el 28 de abril y el 9 de mayo de 2025.



Guinea-Bissau, que fue el Reino de Gabú, según las organizaciones internacionales es uno de los países más pobres del mundo. Desde su independencia liderada por Amílcar Cabral, viene siendo víctima de una gran inestabilidad política y económica, plagada de conflictos y golpes de Estado, que han lastrado su desarrollo y su consolidación democrática.

A la luz de los recientes acontecimientos, no parece haber ningún cambio positivo en manos de las autoridades del país por el momento. La amplia formación de la que hace gala el actual Presidente en varios países, incluyendo España, puede haber sido eficaz en materia militar, pero no lo es en términos de valores democráticos y derechos humanos, como muestra su decisión de cerrar el Parlamento, que es la legítima representación del pueblo, en diciembre de 2023, o la ausencia de un programa de Gobierno o de un presupuesto general del Estado, además de todas las medidas represivas que ha aplicado recientemente, con amenazas, cargas violentas contra manifestantes, detenciones arbitrarias y torturas.

Por eso, solicitamos que esta Comisión tome las medidas adecuadas para poner fin al reiterado incumplimiento por el Gobierno de Guinea-Bissau, y que le exija la adopción de medidas para determinar los métodos de fijación de los salarios mínimos y su aplicación, con la debida consulta con las organizaciones sociales. También solicitamos que cesen las medidas represivas con respecto a los convenios de la OIT y a la propia legislación de Guinea-Bissau, como prevé la Ley de Libertad Sindical, la Ley del Derecho a la Huelga y las leyes que hacen referencia al derecho de reunión y manifestación.

Miembro trabajador, Nigeria - Soy el secretario general del Congreso Sindical de Nigeria, y hablo en nombre de los trabajadores de África Occidental en el marco de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA). Valoramos el Informe de la Comisión de Expertos sobre este Convenio. Queremos señalar que Guinea-Bissau no es el único país que se encuentra en esta situación de no contar con un mecanismo de fijación de salarios nacionales. Por consiguiente, consideramos que la discusión de este Convenio brinda una oportunidad para que Guinea-Bissau realice progresos y para que otras economías, como Miembros de esta Organización fundamental, aprendan de él y también de otros países africanos, como Nigeria, mi país.

Reconocemos y valoramos la importancia de un salario mínimo como salvaguardia contra la pobreza salarial. No cabe duda de que los trabajadores en Guinea-Bissau necesitan la protección de un salario mínimo como garantía contra la exacerbación del aumento de la pobreza, ocasionado por una alta tasa de desempleo y subempleo, y por la creciente inflación, situación en la que la ausencia de un mecanismo de fijación de salarios mínimos ha conducido a que los trabajadores tengan grandes probabilidades de caer en la pobreza y en la desesperanza.

Guinea-Bissau, con un PIB per cápita de 494 dólares de los Estados Unidos y un sector informal que representa más del 70 por ciento de la actividad económica, se enfrenta a cambios estructurales. Estos se ven exacerbados por la inestabilidad política, el poco respeto al Estado de derecho y la ausencia de mecanismos legales de fijación de salarios, en particular para los trabajadores del sector privado.

En este contexto, la atenuación de la pobreza resulta difícil. Los salarios son la primera línea de la protección social, y más aún en sociedades como la de Guinea-Bissau, donde un único ingreso a menudo permite mantener a seis personas a cargo en promedio. La experiencia de Nigeria es instructiva, aunque la inflación ha erosionado el valor real de nuestro salario mínimo.



Sin embargo, la existencia de un mecanismo nacional de fijación de salarios mínimos permite respuestas institucionales a la presión ejercida sobre el mercado de trabajo.

En Nigeria, los sindicatos han logrado negociar una reducción del periodo de revisión del salario mínimo obligatorio de cinco años a tres años, lo cual ha ayudado a mitigar el impacto inflacionista en los ingresos de los trabajadores.

Instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a ir más allá de la excusa recurrente de esperar informes de consultoría, y a tomar en su lugar medidas decisivas para adoptar y adaptar enfoques probados que ya estén a su alcance.

De manera análoga, la ausencia del derecho de sindicación y de negociación colectiva y de un diálogo social estructurado en Guinea-Bissau sigue erosionando el espacio y la atmósfera para fijar un salario nacional mínimo decente y justo.

Un buen régimen salarial es un incentivo para lograr armonía en el trabajo y para aumentar la moral y la productividad de los trabajadores.

Además, garantizará los salarios y estimulará el consumo, y alentará a los inversores a centrarse en la producción, lo que conducirá a la contratación de más trabajadores en el proceso de producción.

Los beneficios socioeconómicos directos e indirectos de un salario mínimo nacional no deberían reducirse a un análisis limitado y mediocre del incremento de los costos de producción, sino que, por el contrario, debería considerarse como un mecanismo que impulsa la producción. Por consiguiente, alentamos a Guinea-Bissau a elaborar un plan de acción práctico en un plazo previsto con miras al establecimiento de un mecanismo nacional de fijación del salario mínimo. Considerando que los salarios se revisaron por última vez hace 37 años, el hecho de que el Gobierno esté cuestionando las conclusiones de la Comisión es inaceptable.

Como consecuencia del ataque perpetrado contra los dirigentes sindicales, el mecanismo de fijación de salarios se ha desmoronado en Guinea-Bissau. Esta situación es inaceptable para todos los trabajadores y es preciso abordarla con carácter urgente.

Por último, insto a esta honorable Comisión a incluir al Gobierno de Guinea-Bissau en un párrafo especial.

Interpretación del portugués: Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - En 2023, la Comisión examinó por primera vez el incumplimiento por parte del Gobierno de Guinea-Bissau del Convenio, ratificado en 1977, dado que la última revisión del salario mínimo se produjo en 1988, mediante el Decreto núm. 17, de 4 de abril.

Sin embargo, el país ha adoptado un nuevo Código del Trabajo mediante la Ley núm. 7/2022, de 18 de julio, cuyo artículo 154 obliga al Ejecutivo a fijar el salario a escala nacional en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

Este imperativo jurídico no se ha acatado, a pesar de que los trabajadores del sector privado y los funcionarios jubilados perciben un salario que nunca supera los 30 euros al mes, menos de lo que cuestan 50 kilos de arroz, el alimento básico de la población.

El Código del Trabajo prevé que debe establecerse una colaboración efectiva con los interlocutores sociales, lo que no ha sido el caso, a pesar de que el salario del sector privado rara vez supera los 30 euros al mes y no permite comprar 50 kilos de arroz, el alimento básico de la población. Han pasado 37 años desde la última vez que se definió un salario mínimo, y



las recomendaciones de la Comisión de 2023 no se han aplicado. El Gobierno ha recibido asistencia técnica, pero no se ha tenido en cuenta.

En octubre de 2024, el Comité de Libertad Sindical, en el marco del caso núm. 3448, siguió refiriéndose efectivamente a esta falta de mecanismo para los trabajadores, que socava el diálogo social abierto. Ante esta violación de los derechos de los sindicatos como representantes de la clase trabajadora, solo nos queda mantener la presión, ya que, como legítimos representantes de los trabajadores, no podemos renunciar a nuestras reivindicaciones. Es preciso conceder prioridad al diálogo con los interlocutores sociales, y no debe existir ninguna amenaza de persecución contra los dirigentes sindicales, en violación de la Ley núm. 8/91, de 3 de octubre, y del Convenio núm. 87, ratificado en 2023. Como prueba de que esto ocurre: el Gobierno, a través del Ministerio del Interior, irrumpió en la sede de nuestra central sindical, sin respetar las oficinas de los sindicatos, y en particular la del secretario general, y cambió las cerraduras para impedirnos el acceso a nuestras oficinas. Además, nos sustituyó por personas que no forman parte de nuestra dirección ni de la central sindical. Incluso después de una sentencia judicial firme, que nos legitima y reconoce como representantes de la UNTG-CS y de la clase obrera guineana, hasta la fecha, el Ejecutivo no se ha dignado a devolvernos nuestra sede. Así pues, para silenciarnos, el Gobierno ha violado los principios enunciados en la Ley núm. 9/91, de 3 de octubre, bloqueando el pago de meses enteros de salario a los trabajadores. También se violó la Ley núm. 3/92 para impedirnos participar en manifestaciones pacíficas.

El Gobierno impide las manifestaciones recurriendo a detenciones arbitrarias y torturando a manifestantes, dirigentes sindicales y miembros de la sociedad civil, como ocurrió recientemente, el 25 de mayo de este año. El Parlamento no funciona desde hace dos años y no existen instrumentos jurídicos adoptados por el Gobierno para proteger a la clase trabajadora. Así, estamos sufriendo ante un nivel de vida extremadamente alto, y los políticos ignoran todo este sufrimiento.

A pesar de todos nuestros esfuerzos, todos los años presentamos quejas a la Comisión de Verificación de Poderes en relación con nuestra exclusión de la delegación de la Conferencia y estas nunca han surtido efecto. Pero reafirmamos nuestra determinación de continuar la lucha y seguimos contando con su apoyo.

No se ha tenido en cuenta ninguna de las recomendaciones emitidas. Por ello, pedimos que se dedique un apartado especial a Guinea-Bissau en relación con todas estas formas de opresión.

Interpretación del portugués: Representante gubernamental - Es la segunda vez que el Gobierno de Guinea-Bissau está en esta sesión plenaria para hablar del Convenio. En relación con la discusión del Convenio en esta Comisión, en junio de 2023, el Gobierno de Guinea-Bissau no se quedó de brazos cruzados. Recibió recomendaciones y avanzó hacia el cumplimiento y hacia la aplicación de las recomendaciones. En julio de 2023, el Gobierno de Guinea-Bissau dirigió a la OIT una solicitud formal de asistencia técnica, siguiendo la indicación de un consultor, para proceder a un estudio, con vistas a actualizar el salario mínimo en el sector privado.

Si bien Guinea-Bissau no dispone, por el momento, de un órgano legislativo en funciones, que es la Asamblea Popular Nacional, está interesada en alinearse con las orientaciones de la OIT, hasta el punto de haber trabajado conjuntamente con el consultor, con las organizaciones representativas de los trabajadores y con la organización representativa de los empleadores.

Tomamos nota de las observaciones que escuchamos, y queremos destacar lo siguiente.



El Gobierno de Guinea-Bissau no injiere en los asuntos sindicales y constató que existe una cuestión interna de liderazgo en el seno de la UNTG-CS, que fue superada y que nos fue comunicada por la secretaría general de la UNTG-CS. Son nuestros interlocutores, hasta el punto de que nos reunimos con los representantes y los miembros de la UNTG-CS. Quizás el Sr. Júlio Mendonça, como ya se ha dicho, no ha participado en las reuniones, pero sus compañeros, sus colegas del sindicato, han tomado parte en varias reuniones con el Gobierno, en las que también ha participado el frente social, que es una nueva estructura que aglutina a los sindicatos de los sectores de la educación y de la salud.

En cuanto a la violación del derecho de huelga y de libertad sindical, Guinea-Bissau ratificó el Convenio núm. 87. Esto demuestra que tiene interés en garantizar a los trabajadores el derecho de huelga y el derecho de libertad sindical.

El Código del Trabajo también protege la libertad sindical.

Se alcanzaron numerosos convenios colectivos en diversos sectores de la economía. Desde 2023, año en que se discutió el caso de Guinea-Bissau, el Gobierno ha venido reforzando el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica.

Son dos los grandes sindicatos de Guinea-Bissau a los que cabe hacer referencia: la UNTG-CS, que es la más antigua, la primera que se creó, y la CGSI-GB, que muchas veces ha sufrido un cierto trato discriminatorio en algunas actividades que se realizan, en las que no se la tuvo en cuenta. El Gobierno invita, tanto a la UNTG-CS como a la CGSI-GB, a estar representadas en todas sus actividades.

La Comisión de Expertos también solicitó una copia del Código del Trabajo, que se envió rápidamente, en junio de 2023, junto con la solicitud del Gobierno de asistencia para la difusión del Código. Esto viene a demostrar que el país está comprometido, pero los cambios, las políticas y su aplicación no se hacen de la noche a la mañana. Es un proceso.

Hace dos años, Guinea-Bissau estuvo aquí para discutir este caso. De hecho, hay que lamentar que hayamos tardado casi 40 años en debatir la actualización del salario mínimo, que se fijó en 1988. Como ya he dicho, estamos comprometidos y trabajando en ello.

Establecimos el diálogo social como pilar de nuestro Gobierno y alcanzamos varios acuerdos que impiden las huelgas, principalmente en los ámbitos de la salud y de la educación. Estamos comprometidos con las condiciones laborales de los trabajadores y con su seguridad.

El sistema de salario mínimo en Guinea-Bissau, como mencionaron varios oradores, se remonta a 1988. Desde entonces, no se ha actualizado y estamos trabajando en ello. El informe realizado por el especialista ya ha sido retomado por el Gobierno y presentado a los interlocutores sociales. Hubo consultas con los interlocutores sociales, que participaron en este trabajo.

En marzo de 2021, mediante el Decreto núm. 01/2001, el Gobierno de Guinea-Bissau creó el Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social. Es decir, institucionalizó el diálogo social y la concertación permanente entre el Gobierno y las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores del país, mencionando siempre a la UNTG-CS y a la CGSI-GB. El Consejo tiene, entre sus competencias, la consulta en materia de políticas laborales, incluida la resolución de conflictos, para permitir los cambios estructurales indispensables de cara a la modernización de nuestra economía, que podrán así llevarse a cabo de forma concertada, con el fin de contribuir a la definición y aplicación de las políticas socioeconómicas del país.



El objetivo de este Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social es promover y asegurar que la voz de las partes interesadas, es decir, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sea escuchada por el Gobierno antes de la adopción de decisiones.

Se recomienda que la fijación del nuevo salario mínimo, luego del estudio que realizamos, abarque, por un lado, las necesidades de los trabajadores y sus familias y, por otro, la sostenibilidad del sector privado.

Si el salario mínimo puede contribuir a la protección de los trabajadores más vulnerables y a la lucha contra la pobreza, sería contraproducente establecer un nivel mínimo que fuese más allá de la capacidad de pago de los sectores público y privado, como se subraya en la Declaración de Filadelfia de 1944.

El Gobierno de Guinea-Bissau no tiene ningún problema con la UNTG-CS. De hecho, en mi primera intervención, solicité el apoyo de la UNTG-CS para que nos ayudara a superar este problema que afecta al país. Son nuestros interlocutores, nuestros asociados para el desarrollo, y unos asociados con los que queremos trabajar.

Se ha dicho que en Guinea-Bissau los trabajadores son perseguidos. Esto no se corresponde con la verdad. Los trabajadores de Guinea-Bissau pensaban que podían hacer huelga y seguir cobrando su salario íntegro.

Gozan del derecho de huelga, pero el empleador también tiene derecho a descontar el pago por el día de huelga. El sindicato tiene que disponer de un mecanismo para poder compensar el día de huelga.

La realidad es que los sindicatos hacían huelga y consideraban que tenían derecho a cobrar el salario íntegro, pero ello no era posible. Lo veían como una forma de represión por parte del Gobierno, lo que no es cierto, ya que se trata de la ley.

La ausencia se considera justificada, pero el Gobierno no puede financiarla. En estos momentos, en Guinea-Bissau hay una huelga en los sectores de la educación y la salud. Estamos negociando, e incluso hubo una intervención del propio Presidente de la República para intentar que haya un poco de paz social, porque solo con paz social podemos crear condiciones para el desarrollo, para que los trabajadores trabajen, para que haya estabilidad, para que podamos avanzar. Pedimos a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores que se entable un diálogo abierto con el Gobierno y con los empleadores, de modo que se pueda ver cuál es nuestra realidad y cómo, dentro de esa realidad, se pueden tender puentes para hacer posible la construcción y la reconstrucción del país, que está sufriendo y que, desde su independencia, ha pasado por ciclos constantes de inestabilidad.

De hecho, Guinea-Bissau está interesada en avanzar; tenemos el estudio aprobado, y queremos hacer una actualización simultánea de los salarios mínimos de los sectores público y privado, porque el valor del salario mínimo es extremadamente bajo. Ahora bien, tenemos que reconocer asimismo que en Guinea-Bissau el sector empresarial es prácticamente inexistente.

Así que tenemos que crear las condiciones necesarias para un mayor desarrollo del país, a efectos de poder contar con unos salarios que se sitúen en el mismo nivel que en otras partes del mundo. El Gobierno reitera su compromiso y creo firmemente que no volveremos a tener a Guinea-Bissau como caso de discusión en esta Comisión sobre el Convenio, porque somos conscientes de lo imperiosa que es esta necesidad.

Estamos actuando con la expectativa de celebrar elecciones a finales de año y de tener el cuerpo legislativo en pleno funcionamiento para poder avanzar.



Miembros trabajadores - Reiteramos nuestra preocupación por el persistente incumplimiento del Gobierno con los requisitos del Convenio, al no establecer un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo ni reajustar los niveles salariales mínimos para garantizar un salario digno a su población. La acción concreta del Gobierno ya se ha demorado demasiado. El Gobierno de Guinea-Bissau debe demostrar su compromiso con los principios y procesos establecidos en el Convenio. Es evidente que no se ha logrado ningún progreso desde 2023.

El Gobierno debe establecer y mantener con urgencia un mecanismo adecuado para fijar, revisar periódicamente y reajustar los salarios mínimos.

De conformidad con el artículo 3 del Convenio, los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben ser consultados antes de aplicar el mecanismo y deben participar en su funcionamiento, y debe garantizarse una representación legítima y libremente elegida de los trabajadores y las trabajadoras en este proceso.

Lamentamos señalar que los intereses de la clase trabajadora, de los trabajadores y las trabajadoras, no están siendo representados legítimamente en Guinea-Bissau ni en esta Conferencia. Observamos que el representante de los trabajadores que ha intervenido por Guinea-Bissau no es el verdadero representante de los trabajadores de este país. Lamentamos además sus ataques contra el papel de la OIT, que lleva a cabo su misión conforme a las normas establecidas por este organismo.

Informamos a esta Comisión que, una vez más, el Grupo de los Trabajadores ha presentado una reclamación ante el Comité de Credenciales contra el Gobierno de Guinea-Bissau por injerencia en la designación de los delegados legítimos de los trabajadores a la Conferencia.

Aquí nos referimos, además, al 408.º informe del Comité de Libertad Sindical, de octubre de 2024, y lo cito textualmente: «el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes elegidos durante el Congreso de la UNTG-CS de 2022 puedan ejercer plenamente sus funciones sin ninguna interferencia por parte de las autoridades».

Instamos así al Gobierno a cesar de inmediato sus ataques contra la UNTG-CS y a garantizar que esta y sus dirigentes legítimos puedan participar plena e independientemente en el diálogo social y sean incluidos en las consultas para el funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo.

La situación es grave y es urgente.

Reiteramos la solicitud del Comité de Libertad Sindical al Gobierno de Guinea-Bissau de que adopte de inmediato todas las medidas necesarias para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión sin demora.

Esto significa, en primer lugar, revisar el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado sin demora, de conformidad con el Convenio.

En segundo lugar, establecer el mecanismo de fijación del salario mínimo en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de fijar y actualizar el salario mínimo de manera regular.

Y tercero y último, fortalecer el diálogo social, incluido el mecanismo de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica.



Se solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas al respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan llevado a cabo sobre el salario mínimo.

Habida cuenta del incumplimiento del Gobierno para abordar los comentarios de la Comisión de Expertos y cumplir con las solicitudes derivadas de las conclusiones elaboradas por dicha Comisión en 2023, así como de la preocupante situación del diálogo social y la independencia de los sindicatos, instamos encarecidamente al Gobierno a aceptar una misión tripartita de alto nivel y a informar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión.

Asimismo, instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a responder plenamente a las diversas solicitudes adicionales realizadas por la Comisión de Expertos que aún no han sido atendidas.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar gracias a todos los oradores que han tomado la palabra. También expresamos nuestro agradecimiento al Gobierno de Guinea-Bissau por la información que ha proporcionado.

Los miembros empleadores desean instar una vez más a Guinea-Bissau a finalizar —de conformidad con el artículo 3 del Convenio— los métodos para la fijación de salarios mínimos para su sector privado. Hemos escuchado la petición del Gobierno aquí de que más empresas participen en su economía formal.

Los miembros empleadores acogen con agrado esa amable invitación y toman nota de que una manera efectiva de convencer a las empresas de que participen en la economía formal es elaborar y poner en práctica regímenes jurídicos claros y predecibles, incluidos los que dimanen del Convenio.

Tras examinar atentamente los comentarios formulados hoy y los que se realizaron previamente como parte de estas actas, pedimos respetuosamente que el Gobierno de Guinea-Bissau:

- Adopte las medidas necesarias para complementar los métodos para la fijación de salarios mínimos, en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio.
- Comunique, en consonancia con el artículo 5 del Convenio, los oficios o las partes de los oficios en los que se ha aplicado el mecanismo de fijación de salarios mínimos, indicado los métodos, así como los resultados de su aplicación, y el número aproximado de trabajadores cubiertos.
- Entable un diálogo efectivo y constructivo y coopere con los interlocutores sociales en lo que respecta a estas cuestiones, ahora y permanentemente en el futuro.

Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones de una manera oportuna, a fin de lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión deploró el hecho de que dos años después de que se plantearan las preocupaciones relativas a los ataques violentos y los actos de intimidación contra los sindicatos independientes, no se haya hecho nada para abordar dichas preocupaciones,



señalando que dichos ataques socavan la obligación y el significado de las consultas en virtud del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- garantizar, sin más demora, la independencia de los sindicatos para que puedan representar real y eficazmente a sus miembros;
- revisar, sin más demora, el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado, de conformidad con el Convenio;
- definir los métodos para fijar los salarios mínimos con miras a fijar y actualizar periódicamente el salario mínimo;
- reforzar el diálogo social, incluidos los métodos de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- proporcionar información estadística detallada y de cualquier otro tipo sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan celebrado sobre el salario mínimo.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Honduras (ratificación: 1956)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Honduras, Secretario de Trabajo y Seguridad Social.

Representante gubernamental - El Gobierno del socialismo democrático, que preside la primera mujer Presidenta, la Sra. Iris Xiomara Castro Sarmiento, patenta su compromiso inquebrantable con la protección, promoción y garantía de los derechos del trabajador y de la trabajadora, en particular el derecho a la libre sindicalización y la lucha frontal contra la violencia antisindical.

Antecede a este periodo de resurgimiento democrático la época del régimen de narcodictadura, originado en el golpe de Estado del 28 de junio de 2009 contra el expresidente Sr. José Manuel Zelaya, y caracterizado por una brutal represión, persecución, y asesinatos de dirigentes políticos, sociales, ambientales, y sindicales, blindados por una impunidad que fue entronizada en la institucionalidad del Estado. En este contexto, llegó al país la misión de contactos directos de la OIT, que fue decisiva para la suscripción del acuerdo tripartito de 2019, en la cual las partes se comprometieron a la toma de medidas gubernamentales en conjunto dirigidas a enfrentar la violencia antisindical.



Hoy, como Estado, responsablemente comparecemos a señalar los avances significativos en la ejecución de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, y las decisiones de voluntad propia inspiradas en revertir las secuelas represivas del régimen anterior. Enlistamos las siguientes medidas conforme a las recomendaciones de la Comisión de Expertos:

- 1) Funcionamiento de la Comisión Contra la Violencia Antisindical (COMCOVIA): la Secretaría de Trabajo convocó formalmente a todas las instituciones clave del Estado, incluyendo el Poder Judicial y el Ministerio Público, las tres centrales obreras (la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la Central de Trabajadores de Honduras (CTH)), la Red Contra la Violencia Antisindical y representantes de la OIT, para activar y repotenciar esta Comisión. Se aprobó de forma tripartita en el seno de la Comisión, por primera vez, el reglamento operativo, mediante el cual se definen atribuciones, objetivos, integración de los sectores, la forma de toma de decisiones, y todos los aspectos regulatorios que garanticen la actividad de la nueva institucionalidad protectora del derecho a la libre sindicación.
- 2) Aprobación del plan de trabajo de 2025 de la COMCOVIA: logramos por primera vez la aprobación unánime en los grupos de trabajo del plan y el cronograma de actividades de la COMCOVIA, articulado en cuatro ejes estratégicos: fortalecimiento institucional, mecanismos de protección, impulso a investigaciones y promoción de derechos sindicales.
- 3) Convenio de cooperación con el Ministerio Público para la priorización de la investigación y persecución de los delitos que impliquen violencia antisindical: en el régimen de narcodictadura la situación de violencia antisindical aterrorizó y despojó la vida de aquellos obreros sindicalistas que lucharon por reivindicar sus derechos laborales pero que también lucharon por el retorno a la democracia, y en especial en el escenario contra el fraude electoral de 2017. Ante tal situación, hemos decidido avanzar en la firma del Convenio, por esa razón, el 9 de mayo, acompañados de la presencia de un representante de la OIT y organismos de protección de los derechos humanos, firmamos un convenio interinstitucional con el órgano constitucional de la persecución penal. En contraste con autoridades anteriores, este nuevo Ministerio Público, representado por su máxima autoridad, el Fiscal General, y por el titular de la Secretaría de Trabajo, en este caso, su servidor, suscribimos un convenio con el objetivo de fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas. Esto incluye un mecanismo de acción rápida en la atención, investigación y persecución de delitos y la creación de un protocolo especial de investigación de la violencia antisindical, actualmente en fase de diseño por equipos técnicos designados por ambas instituciones e integrados por los equipos de trabajo de la Comisión.
- 4) Creación de una Oficina de Atención Especializada a Sindicatos: en seguimiento a fortalecer el sistema de protección antisindical se creó esta unidad, adscrita a la Dirección General de Inspección del Trabajo, que atenderá denuncias por acoso, discriminación y obstrucción a la negociación colectiva. Iniciamos operaciones en zonas clave como Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choloma, mejorando de esta forma el acceso a la justicia laboral.
- 5) Protección de sindicalistas como defensores de derechos humanos: en el marco de los puntos arriba mencionados y bajo la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, tres sindicalistas ya reciben medidas de protección del mecanismo de protección de defensores de derechos humanos. Este avance abre la institucionalidad



a sindicalistas que requieran medidas de protección por encontrarse en situación de riesgo en razón de su actividad sindical.

- 6) Transparencia y cooperación judicial: trabajamos de forma coordinada junto al Poder Judicial para combatir la violencia antisindical y estamos próximos a firmar un convenio con la finalidad de un trato especializado y priorizando los casos judiciales que involucren violencia antisindical, y nos referimos a los casos en curso y a los casos que vendrán.
- 7) Diálogo social continuo y apoyo tripartito: a través del Consejo Económico y Social (CES), y con la aprobación del reglamento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la OIT (MEPCOIT), hemos afianzado la voluntad de los actores sociales para trabajar juntos por un entorno sindical libre de violencia.

Estos avances son tangibles y son el resultado de una voluntad política clara al más alto nivel y de una convicción profunda de que el respeto a los derechos laborales y a la sindicación constituye el pilar de toda democracia. Sin embargo, no pretendemos declarar estos avances como punto de llegada sino de partida. Reconocemos que persisten desafíos, pero también afirmamos que el Estado hondureño está comprometido con una agenda activa, coordinada y transparente, para erradicar la violencia de trabajadores organizados y de quienes se quieran organizar y a la vez combatir la impunidad.

Agradecemos la asistencia técnica de la OIT, el acompañamiento de esta Comisión, y reiteramos nuestro deseo de seguir trabajando con ustedes para consolidar una cultura de libertad sindical plena, sin violencia en el centro de trabajo y sin impunidad en los crímenes que perjudiquen y que limiten el derecho a la libre sindicación.

Miembros trabajadores - El caso de Honduras exige toda la atención de esta Comisión. Las observaciones reiteradas de la Comisión de Expertos muestran con claridad que persisten desafíos estructurales que impiden el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical tal como lo garantiza el Convenio. Al mismo tiempo, el Informe también da cuenta de los avances registrados en los últimos años que permiten identificar un cambio de orientación en las políticas laborales del país, con señales positivas en materia de fortalecimiento institucional, diálogo social y cooperación tripartita.

El Convenio, que es un pilar fundamental del sistema normativo de la OIT, garantiza a los trabajadores el derecho a constituir libremente organizaciones sin autorización previa, a organizar su funcionamiento sin injerencias externas y a desarrollar su acción sindical sin miedo ni represalias. Este derecho, junto con los principios de libertad de asociación y diálogo social, constituyen elementos esenciales para la democracia, la justicia social y la paz duradera en nuestras sociedades.

Insistimos en que el análisis de la situación de Honduras es de gran relevancia para esta Comisión, tanto por los compromisos pendientes como por algunas de las señales de transformación que se registran en los últimos años. El análisis presentado por la Comisión de Expertos muestra un panorama mixto. Si bien se constatan avances significativos en términos de fortalecimiento institucional y apertura al diálogo social, todavía subsisten aspectos que deben ser abordados para lograr una plena adecuación del marco normativo y de la práctica nacional al Convenio.

Se expresa, en el Informe, que persisten obstáculos legales que limitan el ejercicio efectivo de la libertad sindical, barreras para el otorgamiento y el reconocimiento legal de organizaciones y un entorno todavía condicionado por factores de presión e inseguridad para quienes intentan desarrollar la actividad sindical.



No obstante, el Informe reconoce progresos en materia de registro sindical, negociación colectiva y coordinación interinstitucional frente a la violencia antisindical, lo que permitiría entender que el país avanza por un camino de reconstrucción democrática en el plano laboral, aun cuando este proceso requiere todo un proceso de consolidación.

Los miembros trabajadores, por la información propia de los compañeros trabajadores de Honduras, toman nota de que el país comienza a atravesar una etapa distinta. A partir del cambio de Administración, se ha manifestado desde el Gobierno una voluntad política de avanzar en esa reconstrucción institucional y en la generación de condiciones más favorables para el ejercicio de los derechos laborales. Esta voluntad se tradujo en acciones concretas, que han sido mencionadas en los informes como también en la información que hemos recibido del propio movimiento sindical. Entre estas acciones destacamos la reactivación de los mecanismos tripartitos por la COMCOVIA; la implementación de nuevos procedimientos administrativos más accesibles para el reconocimiento legal de nuevas organizaciones; la apertura de oficinas regionales del Ministerio del Trabajo en zonas donde históricamente no había presencia institucional, y la adopción de medidas iniciales para coordinar esfuerzos interinstitucionales destinados a abordar la violencia y garantizar la seguridad de las personas que integran, en nuestro caso, los sindicatos.

Estas señales, justamente, son señales que nos mostrarían un rumbo diferente. Es evidente que el proceso de reconstrucción requiere tiempo, recursos y cooperación técnica; pero también requiere sostener la determinación política para consolidar lo avanzado y para afrontar las resistencias que puedan surgir tanto en el plano institucional como en el legislativo.

En este marco nos referimos también a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de revisar el marco normativo nacional, particularmente, en lo que respecta a la legislación sindical.

Los miembros trabajadores entienden que Honduras debe avanzar hacia una reforma que garantice la plena adecuación del derecho interno a las disposiciones del Convenio.

También sabemos, por la propia información, que existen dificultades políticas y problemas dentro del país, pero consideramos esencial que el Gobierno sostenga el compromiso de avanzar en este proceso mediante el diálogo social tripartito genuino, que contemple especialmente, en nuestro caso, la consulta efectiva con los trabajadores y sus organizaciones representativas, y también con nuestros pares, los empleadores. No se trata de reformas impuestas ni de procesos formales, se trata de reconstruir el consenso social político sobre el respeto a la libertad sindical.

La historia reciente del país, como bien hemos escuchado del propio señor Secretario, no puede dejar de mencionarse. Durante años, las condiciones para la organización sindical se vieron gravemente afectadas por factores de violencia, impunidad y debilidad institucional. Las consecuencias de esta etapa persisten y explican muchas de las dificultades actuales; pero es precisamente por esa razón por la que el Grupo de los Trabajadores quiere reconocer que sí hubo avances, pero que también hay cuestiones pendientes, y acabamos de escuchar que los avances no son un punto de llegada, sino un punto de partida.

Por eso creemos que hay que reforzar el compromiso con un seguimiento riguroso y una cooperación activa para el cumplimiento efectivo del Convenio.

Esta Comisión sabe que el cumplimiento de las normas internacionales no depende solo de normas nacionales adecuadas, sino de la verdadera aplicación, de la aplicación concreta, del fortalecimiento de las instituciones laborales, y de las garantías efectivas y las condiciones



de seguridad, autonomía y no discriminación, en estos casos, para quienes ejercen funciones sindicales.

Por ello, creemos que el Gobierno de Honduras debe consolidar los pasos dados, ampliar la cooperación técnica con la Oficina, trabajar con los interlocutores sociales en el diseño de una hoja de ruta con plazos, metas, evaluaciones periódicas, que tenga como base las recomendaciones efectuadas por la Comisión de Expertos. Esta hoja de ruta debe reflejar el compromiso con la justicia social, con la consolidación del diálogo social tripartito y con la plena vigencia de los derechos colectivos en el país.

Miembros empleadores - Queremos agradecerle al Secretario de Trabajo de Honduras su presencia ante la Comisión y la información proporcionada. Antes que nada, me quiero referir brevemente a los antecedentes de este caso. Esta Comisión ha examinado el Convenio en varias oportunidades, las últimas en el año 1991-1992, 2018 y 2019, y desde el 2000 venimos asistiendo a una serie de observaciones por parte de la Comisión de Expertos. En todas estas observaciones destacamos, entre otros aspectos, la preocupación de dicha Comisión ante la denuncia de actos de violencia antisindical, incluidas agresiones físicas y asesinatos, así como la falta de sanciones a los responsables.

En el 2019 se realizó una misión de contactos directos al país. La misión tuvo como objetivo constatar *in situ* la situación de la libertad sindical en Honduras. Presidida por el profesor Rolando Murgas, se reunió con autoridades representativas de los empleadores, incluido el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), y organizaciones sindicales, y los hallazgos fueron varios: casos documentados de violencia antisindical, restricciones legales a la formación de sindicatos, así como interferencias de las autoridades en los procedimientos sindicales y en los procesos de creación. Entre sus recomendaciones, estuvieron la de crear una comisión tripartita contra la violencia antisindical, la reforma de las leyes laborales restrictivas, y algo que con posterioridad volveremos a destacar que es fortalecer el diálogo social.

Aunque inicialmente se lograron avances, como la conformación de la MEPCOIT, estos no han tenido un seguimiento sostenido. El relanzamiento de esta Mesa —en mayo del 2025— aún no ha producido resultados tangibles por parte del Ministerio Público ni del Poder Judicial.

En su momento, también se creó la COMCOVIA, con posterioridad. La oficina de esta Comisión se instaló el 19 de septiembre. Desde el 2020 al 2024, la Comisión de Expertos ha reiterado sus observaciones anuales en cuanto a la aplicación del Convenio y la necesidad de avanzar en algunos puntos: reactivar con funcionamiento continuo, que hasta hoy no lo tiene, la MEPCOIT, y la atención inmediata y sostenida ante la persistencia de la violencia antisindical, incluyendo los casos más graves de asesinatos que aún carecen de investigación y de información definitiva acerca de los culpables y los motivos de los mismos.

Activación efectiva de la COMCOVIA, asegurando también el compromiso de todas las autoridades competentes, la elaboración de un protocolo de investigación especializado que permita al Ministerio Público abordar los móviles antisindicales con mayor eficacia. Priorización de estos casos en los tribunales penales, comunicación oportuna y detallada sobre los avances en las investigaciones y procesos judiciales, y las necesarias reformas al Código del Trabajo.

Se trata de un Convenio fundamental. Es uno de los diez convenios fundamentales. Esto de por sí solo está indicando la gravedad que pueden tener a su respecto los incumplimientos de cualquiera de los Gobiernos que lo haya ratificado. Adoptado en el año 1948, fue ratificado



por Honduras el 27 de junio 1956, por lo cual hace surgir para el Gobierno de Honduras todas las obligaciones dimanantes del mismo.

Este instrumento reconoce la libertad sindical como un pilar esencial del sistema democrático y del modelo de relaciones laborales basados en el diálogo social. Los derechos a organizarse libremente, a negociar colectivamente, y a participar en definitiva en la formulación de las políticas laborales, son fundamentales para la estabilidad del empleo, el crecimiento económico y fundamentalmente para la paz social. Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir sin autorización previa organizaciones de su elección y afiliarse a ellas. Este derecho se garantiza sin distinción alguna, tanto a trabajadores como a empleadores, y se prohíbe la injerencia de las autoridades públicas a su respecto.

Esto permite constituir organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores libres e independientes, que resultan vitales para representar adecuada y legítimamente los intereses de los actores sociales en instancia de diálogo social.

Los interlocutores sindicales legítimos y responsables promueven las relaciones laborales armónicas y los mecanismos efectivos para resolver las disputas colectivas. El contenido de este Convenio integra el concepto más amplio de libertad sindical, y yo quiero referirme al párrafo 1 del compendio de decisiones del Comité de Libertad Sindical, que entre otras cosas, grafica la función de la OIT en esta materia, y reza: «en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social».

He aquí los valores comprometidos. Al cumplir con su responsabilidad al respecto, la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT, según se expone en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y en los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

La observación de la Comisión de Expertos adoptada en 2024 y publicada en 2025 toma nota de los comentarios realizados por el COHEP y por la Confederación Sindical Internacional (CSI) respecto de las memorias referidas al Convenio, y es en su mérito por lo que la Comisión de Expertos realiza las observaciones en el presente año, y es en mérito a estas observaciones por lo que nuestra Comisión puede elegir, como lo ha hecho, el caso de Honduras para tratarlo en esta reunión.

Se entiende que hay varios aspectos involucrados, muchos de ellos ya referidos, como los que afectan a los derechos sindicales y las libertades públicas, y como los que afectan fundamentalmente a la vida de las personas en los ya referidos casos de asesinatos.

Los miembros empleadores quieren dejar claro, una vez más, que deploran la existencia de los homicidios de dirigentes sindicales y que tienen una profunda preocupación dado que muchos de ellos aún están sin resolver, luego de largo tiempo, y esto hace que este caso se torne en un caso grave y urgente. Los empleadores nos manifestamos desde siempre contrarios a la violencia antisindical, tanto contra los dirigentes sindicales trabajadores, como contra los empleadores.

En lo relativo a la constitución y autonomía de las actividades de las organizaciones sindicales, también la Comisión de Expertos realiza comentarios para ponerlos de acuerdo con el Convenio. Insta a modificar una cantidad de disposiciones del Código del Trabajo, como la que refiere a las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a



más de diez trabajadores; la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa; el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato; el de tener la nacionalidad hondureña para integrar la junta directiva; la prohibición de que las federaciones y confederaciones realicen huelga; el requisito de la mayoría de dos tercios de los votos de la totalidad de miembros de la organización sindical para declarar la huelga, y la facultad del ministro competente de poner fin al litigio de los servicios en la industria del petróleo. En fin, toda una cantidad de disposiciones de ese Código.

El sector empresarial entiende que es necesario proceder a la reforma de estos artículos, entiende que es necesario la propuesta formal por parte del Gobierno, considera valioso retomar los consensos de años atrás respecto de estos aspectos, e insiste en que toda reforma debe realizarse en un marco tripartito con asistencia técnica de la OIT.

Honduras ha sido objeto de seguimiento continuo por parte de los órganos de control en los últimos años debido al incumplimiento del Convenio. Este caso debe ser considerado de urgencia y de gravedad porque se han producido asesinatos de dirigentes sindicales y, en muchos de ellos, las investigaciones no han concluido y no se han informado debidamente ni a la Comisión de Expertos, y lo que es peor, ni a los actores sociales del propio país involucrado. Las diferencias estructurales también existen en la aplicación del Convenio y nos referiremos en nuestras conclusiones a las medidas que vamos a sugerirle al Gobierno para poder superar esta situación y adecuar su legislación y su práctica al Convenio.

Miembro trabajador, Honduras - Queremos afirmar con convicción que Honduras avanza con pasos firmes hacia la reconstrucción de su institucionalidad, después de más de una década de retrocesos marcados por la violencia, la impunidad y la precarización.

El golpe de Estado de 2009, impulsado por los grupos económicos y políticos más conservadores de Honduras, crearon un ambiente de impunidad e indefensión, en el que los defensores de derechos humanos, sin que los sindicalistas hayamos sido una excepción, sufrieron múltiples y graves violaciones a sus derechos, situación de la cual la comunidad internacional fue testigo. Esta situación impactó gravemente sobre el libre ejercicio del derecho a la libertad de organización y de protesta, trayendo consigo múltiples formas de violencia antisindical; desde casos de criminalización y detenciones ilegales, hasta secuestros y asesinatos de nuestros compañeros. Claro está que este contexto detuvo por muchos años los avances que, en materia laboral y de diálogo social, habíamos alcanzado.

Tras 12 años de continuidad de las políticas golpistas y la instalación de un narcoestado, asumió Xiomara Castro, como la primera mujer Presidenta de Honduras. Durante su gestión, se comenzaron a revertir diferentes normas y prácticas precarizadoras del empleo, se rescató el diálogo social y el tripartismo, que había sido casi eliminado. Es así como el sindicalismo avanza poco a poco en su crecimiento y fortalecimiento, bajo condiciones democráticas y de respeto a la institucionalidad.

Reconocemos la voluntad política que existe precisamente de fortalecer la institucionalidad en materia laboral, como la instalación de nuevas oficinas regionales del trabajo en municipios que históricamente fueron olvidados, aumentando no solo cuantitativamente su equipo, sino también cualitativamente, al fortalecer sus capacidades técnicas, y mediando por una oportuna suscripción de negociaciones colectivas, sin las dilataciones a las que nos tenían acostumbrados en tiempos pasados.

Expresamos nuestra satisfacción por la reactivación de la COMCOVIA, un espacio tripartito en el que participamos representantes de las tres centrales de trabajadores. Por primera vez en la historia de Honduras, y bajo el liderazgo de la Secretaría de Trabajo y



Seguridad Social, nos hemos juntado organizaciones e instituciones públicas con el fin único de contrarrestar la impunidad que existe en la mayor parte de casos de violencia suscitados en tiempos de la dictadura, y proteger el trabajo de los sindicalistas y activistas laborales, que, por su trabajo en defensa de los derechos del pueblo trabajador, sufren persecución por parte de los grupos que ostentan el poder económico del país.

Por primera vez, autoridades de derechos humanos, Ministerio Público (Fiscalía de la República), Corte Suprema de Justicia y Policía Nacional (Secretaría de Seguridad) trabajan junto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el movimiento sindical y empleadores organizados, para hacerle frente a la violencia que enfrentamos como trabajadores sindicalizados. Estos esfuerzos impulsaron la firma de un convenio interinstitucional entre la Secretaría de Trabajo y el Ministerio Público, que busca fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas. Se ha comenzado con el diseño de un protocolo especial de investigación de crímenes contra sindicalistas, una demanda que por años los sindicatos hemos exigido y que esperamos contribuya a reducir la impunidad y a la identificación no solo de los autores materiales de estos crímenes, sino también de los autores intelectuales de los mismos.

Por otro lado, en cuanto a las observaciones emitidas, referentes a reformas al Código del Trabajo, insistimos en que actualmente, en el Congreso Nacional no existen condiciones para someter a discusión reformas al Código del Trabajo, ya que, desde nuestra experiencia, esto conllevaría una reducción de los derechos laborales, y serviría incluso para frenar los avances que como sindicatos hemos alcanzado. La misión de contactos directos de la OIT, enviada a petición del movimiento sindical hondureño en 2019 y posteriormente en el 2022, reconoció la validez de nuestras preocupaciones, las cuales fueron evaluadas, y ante las cuales, como movimiento sindical, hemos definido una postura unificada e inamovible.

Reiteramos con respeto, pero también con firmeza, que cualquier reforma al Código del Trabajo deberá ser consensuada con los trabajadores, ya que consideramos que hay propuestas de modificación que afectarían los derechos de los trabajadores, rompiendo con el espíritu de la progresividad en materia de derechos humanos, y abriendo las puertas a posibles conflictos en materia de organización sindical, que debilitaría la unidad que desde las bases hemos venido construyendo desde hace muchos años.

Los sindicatos seguimos resistiendo las pretensiones del poder económico de regresar a aquellas políticas gubernamentales con las que se precarizaba el empleo. Hoy, desde el Congreso Nacional se impulsan propuestas de ley que buscan eliminar la estabilidad en el empleo, y las cuales no han sido aprobadas, a pesar del chantaje de grupos de poder que buscan recuperar sus privilegios, a costa de nuestros derechos como trabajadores.

Estos esfuerzos demuestran un compromiso social con la aplicación del Convenio, al fortalecer el diálogo social, reactivar espacios tripartitos, y adoptar medidas concretas contra la violencia antisindical, en estrecha coordinación con el Ministerio Público, el Poder Judicial, las centrales obreras y los patronos organizados.

El sindicalismo hondureño reconoce que aún hay mucho por hacer, pero valoramos que hoy existen nuevas condiciones para el fortalecimiento del movimiento sindical y la protección de quienes ejercen su derecho a organizarse, afiliarse y luchar por los derechos de la clase trabajadora.

Reafirmamos nuestra disposición de seguir defendiendo los principios de libertad sindical y justicia social, y construyendo un país más justo, con equidad y sin miedo para los trabajadores y las trabajadoras.



Miembro empleador, Honduras - En primer lugar, deseo agradecer la información suministrada por el Gobierno de Honduras por medio del Secretario de Trabajo y Seguridad Social. El caso ha sido conocido en esta Comisión en dos años, 2018 y 2019, pero cuenta con múltiples observaciones por parte de la Comisión de Expertos y de manera continua desde el 2018 hasta el 2024, destacando en sus observaciones su preocupación sobre supuestos casos de violencia y amenazas contra líderes sindicales, la falta de investigaciones efectivas en los casos que se han presentado; además de su preocupación en cuanto a la falta de reformas legislativas al Código del Trabajo para que el mismo pueda estar adecuado al Convenio.

Se destaca también, en las observaciones, la falta de seguimiento y cumplimiento del acuerdo tripartito que se suscribió en mayo de 2019 y como resultado de la misión de contactos directos de aquel año. Este acuerdo establece varios compromisos para el Estado de Honduras donde se establecían plazos y también acciones muy específicas, que se han dejado de cumplir durante los últimos años.

Es de mencionar que el caso de Honduras sobre el Convenio es derivado de una queja presentada desde el 2013 por representantes del sector trabajador, que fue respaldada por las confederaciones de trabajadores de Honduras y que aborda un tema grave como es la muerte de activistas sindicales, además de graves violaciones al derecho de libertad sindical.

Como sector privado, desde que se abordó este caso por primera vez en el 2018, hemos expresado siempre nuestro rechazo a todo acto de violencia derivado de la participación en organizaciones sindicales, sean estas organizaciones de trabajadores o de empleadores, lo cual reiteramos al día de hoy.

Es de señalar que, en 2019, dentro del marco del diálogo social, se aprobó el acuerdo tripartito, el cual contemplaba la creación de la COMCOVIA, Comisión que tuvo un inicio prometedor y que también en aquel año reunió a los actores sociales más representativos del Ministerio Público y del Poder Judicial. Sin embargo, a partir de 2021 se dejó esta Comisión inactiva, no volviendo a sesionar hasta el mes de marzo de 2024, como resultado de la promoción del Programa de Trabajo Decente por País que ha promovido la OIT; pero, después de este esfuerzo en reactivar la Comisión, no fue hasta el mes de mayo de 2025 cuando se volvió a convocar la Comisión, esfuerzo que como representantes del sector empleador aplaudimos, pero que se dio como resultado del Informe de la Comisión de Expertos publicado este año, por lo cual se le debe dar seguimiento. Asimismo, tomamos la palabra del Secretario de Estado, según la cual este será el punto de partida para cumplir con el Convenio, como Convenio fundamental.

Resaltamos que, en la última sesión, sostenida en el mes de mayo de 2025, en un evento público, se sesionó y se aprobó el reglamento operativo de la COMCOVIA, de la cual formo parte, en donde se contó efectivamente con la presencia del Fiscal General de la República, así como del magistrado presidente de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

En esta sesión, además, la Secretaría de Trabajo suscribió un convenio interinstitucional con el Ministerio Público para cumplir con la celeridad y crear protocolos de las investigaciones de los casos que se han presentado ante esta Comisión. En esta misma sesión, se designó en forma tripartita que la coordinación y la secretaría técnica de la COMCOVIA estuviese a cargo de representantes de la Secretaría de Trabajo y de Seguridad Social.

En una siguiente sesión, celebrada por la COMCOVIA, se presentó el plan de trabajo y la calendarización de las nuevas sesiones, dejándose establecido que la siguiente sesión sería el 27 de mayo, en donde los representantes del Ministerio Público y también de la Corte Suprema



de Justicia presentarían los avances de los casos que se han señalado dentro de la queja correspondiente. Sin embargo, la sesión no se llevó a cabo.

Como sector empleador, queremos expresar que es indispensable que los actores sociales estemos informados de cómo avanzan los casos que han dado pie a este caso ante la OIT, siendo indispensable que se determine en primer lugar si las muertes de los activistas sindicales tuvieron como motivación su participación en organizaciones sindicales o no, y que, siguiendo el debido proceso, se condene a todos los que cometieron estos delitos.

Resaltamos que, desde la COMCOVIA, se ha acordado realizar campañas de prevención en contra de la violencia o condenando la violencia antisindical. Se trata de prevenir que cualquier acción que limite el ejercicio de la libertad sindical de empleadores y trabajadores sea sancionada, debiendo contemplarse en la campaña cualquier acto de violencia o campañas promovidas como campañas de odio contra las organizaciones de empleadores y trabajadores. Para este fin, se deben de asignar los recursos presupuestarios correspondientes y cumplir con este objetivo.

Como sector empleador de Honduras, deseamos expresar que en 2019, cuando se recibió la misión de contactos directos de la OIT, se expresó también la voluntad para consensuar de manera tripartita las reformas a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo por estar estrechamente relacionados con el derecho de libertad sindical, y también se expresó que era necesaria la asistencia técnica de la OIT para revisar en forma integral todo el Código del Trabajo y adecuarlo a la nueva realidad del trabajo.

Queremos expresar que, desde el mes de mayo de 2025, el COHEP preside el CES, donde el cambio de presidencia que tendría que haberse efectuado en el mes de septiembre se realizó en el mes de mayo. Aprovechamos este espacio para pedir a los miembros del sector gubernamental y trabajador que apoyen el plan de trabajo que ha sido aprobado dentro del CES, y que incluye y contempla la reactivación de la MEPCOIT y la Mesa Sectorial de Empleo Decente, así como también un plan de trabajo para la Comisión Jurídica y la Mesa Sectorial de Normas Internacionales del Trabajo.

Consideramos que incluir a Honduras ante los casos que examina esta Comisión es un llamado a retomar la acción en cuanto a los acuerdos que se han alcanzado en base al diálogo social y en base a los acuerdos tripartitos que han existido en Honduras; y es un llamado al respeto que se debe tener a la OIT; un llamado al Estado a respetar a los actores sociales, de modo que sea el Gobierno quien guíe el diálogo social en forma respetuosa, tratando por igual a los actores sociales, tanto empleadores como trabajadores, y dé seguimiento a un caso que en 2019 expresamos, como sector empleador, que requería el compromiso de todos para cumplir con el acuerdo suscrito en esa fecha.

Como miembros empleadores, expresamos nuestro compromiso a trabajar en el cumplimiento de los acuerdos en forma tripartita y cumplir con el Convenio para lo cual también requerimos de la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales



de la OIT y apoyamos a esta en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y Honduras han establecido una estrecha relación basada en el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, que abarca tres pilares principales: el diálogo político, la cooperación y el comercio. A través de este Acuerdo, la Unión Europea y Honduras también se han comprometido a aplicar de manera efectiva los convenios fundamentales de la OIT.

Seguimos profundamente preocupados por los numerosos asesinatos de sindicalistas. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el estado de las investigaciones y los procesos judiciales de varios de esos homicidios. Sin embargo, algunas de las investigaciones y los procesos judiciales por homicidios ocurridos hace más de una década siguen pendientes de resolución. Nos hacemos eco de la apreciación de la Comisión de Expertos según la cual «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última» y pedimos que se actúe con prontitud para garantizar que se lleven a cabo investigaciones y procesos judiciales adecuados por estos graves delitos. Instamos al Gobierno y a todas las autoridades competentes a que garanticen una protección eficaz y rápida a los sindicalistas en situación de riesgo y a que se aseguren de que los tribunales penales den prioridad a los casos de violencia antisindical. Asimismo, pedimos al Gobierno que continúe informando sobre los progresos realizados en relación con las investigaciones y los procesos judiciales de todos los casos de sindicalistas asesinados.

Saludamos las acciones realizadas hasta la fecha para hacer efectivo el acuerdo tripartito firmado en 2019, tras la misión de contactos directos, y en particular las recientes medidas adoptadas para la reactivación de la COMCOVIA. Reconocemos dos hitos importantes: la aprobación del reglamento de la COMCOVIA y la firma del acuerdo interinstitucional entre el Ministerio Público y la Secretaría de Trabajo para acelerar la investigación y resolución de casos de violencia antisindical. Esperamos que el Gobierno siga fortaleciendo esta Comisión para continuar con el trabajo de consolidación y revisión de casos de violencia antisindical. Asimismo, tomamos nota de la indicación del Gobierno según la cual ha firmado un convenio de colaboración con las tres centrales obreras para incrementar su capacidad técnica y operativa. Animamos al Gobierno a que siga apoyando a los sindicatos y sensibilizando a la opinión pública acerca del derecho de libertad sindical en el país.

Con el fin de combatir eficazmente la violencia antisindical en el país, instamos al Gobierno a que aplique plenamente el acuerdo tripartito de 2019, que institucionalice y haga efectiva la participación de los sindicatos representativos en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, y que ejecute un protocolo especial de investigación para examinar los móviles antisindicales de los actos de violencia. Pedimos también al Gobierno que siga informando de todas las medidas adoptadas sobre estos aspectos.

En materia legislativa, lamentamos que el Gobierno aún no haya modificado diversas disposiciones del Código del Trabajo para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, a pesar de las peticiones formuladas desde hace tiempo por la Comisión de Expertos. Alentamos encarecidamente al Gobierno, y a todas las partes interesadas, a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para reanudar rápidamente las actividades de la MEPCOIT y permitir avanzar en la aplicación de las reformas legislativas solicitadas. Destacamos el papel esencial que desempeña esta Mesa en la resolución de los conflictos laborales y fomentamos el diálogo tripartito para resolver conflictos laborales.



Al reformar el Código del Trabajo, también se deberían tener en cuenta las preocupaciones suscitadas en lo relativo a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en relación con la protección adecuada frente a los actos de discriminación antisindical y de injerencia, el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, y las restricciones a la negociación colectiva sobre los permisos sindicales. Además, recordamos que las disposiciones legislativas en las que se prohíben los actos de discriminación antisindical y de injerencia deben ir acompañadas de procedimientos eficaces y rápidos para garantizar su aplicación en la práctica, en especial de sanciones disuasorias y medidas de reparación efectivas.

Por último, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que facilite información sobre las repercusiones de determinadas disposiciones del Código Penal, de 2020, en el ejercicio de las actividades sindicales y sobre el proceso de consulta iniciado a este respecto. Esperamos ser testigos en breve de avances significativos en la resolución de las graves vulneraciones observadas desde hace varios años y animamos al Gobierno a seguir colaborando con la OIT para cumplir con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. Seguiremos vigilando de cerca la situación en Honduras y respaldando al Gobierno en sus esfuerzos por respetar los convenios de la OIT.

Miembro gubernamental, Uruguay - Tengo el honor de intervenir en nombre de un grupo de Estados Miembros del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe conformado por el **Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, Panamá, el Paraguay, el Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.** Agradecemos y tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Honduras, representado por su Secretario de Trabajo y Seguridad Social.

Empezamos con nuestro reconocimiento a los avances expuestos en relación con la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación en línea con el Convenio. Saludamos la reactivación de la COMCOVIA mediante la aprobación de su reglamento interno y la adopción de un plan de trabajo fruto de un acuerdo tripartito. De igual manera, tomamos nota de la aprobación del reglamento en el CES, que garantizará el funcionamiento de la MEPCOIT, de conformidad con las recomendaciones de esta Organización.

Asimismo, valoramos positivamente la ampliación de la cobertura de protección a través de la atención especializada a sindicatos a nivel nacional. Reconocemos, especialmente, la reciente firma del convenio de cooperación con el Ministerio Público, así como los esfuerzos encaminados a fortalecer la colaboración con el Poder Judicial a fin de reducir los índices de impunidad. Alentamos al Gobierno a continuar y profundizar dichas acciones.

Observamos positivamente los esfuerzos orientados al reconocimiento de los líderes y el movimiento sindical como defensores de derechos humanos de acuerdo con la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, así como la implementación de medidas de protección a través del mecanismo nacional correspondiente.

Tomamos nota de los esfuerzos promovidos para fortalecer el marco legislativo nacional, que incluyen la adopción de convenios fundamentales de la OIT y la consideración de reformas en materia laboral y penal y las consultas tripartitas en este sentido.

Finalizamos haciendo énfasis en la importancia de la asistencia técnica de la OIT para respaldar los enormes esfuerzos promovidos por el Gobierno de Honduras y encaminados a fortalecer el trabajo decente, la justicia social y el diálogo tripartito.



Miembro empleador, Costa Rica - Nos encontramos ante una situación que ha sido objeto de seguimiento constante por parte de los órganos de control de esta Organización, en particular la Comisión de Expertos y esta Comisión. Las observaciones reiteradas durante los últimos años han identificado desafíos persistentes, como la violencia contra dirigentes sindicales, la interferencia en la actividad de las organizaciones y ciertos aspectos legislativos que restringen el ejercicio pleno del derecho de asociación.

Como representantes del sector empleador, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los principios fundamentales del trabajo, y en particular, con la importancia del diálogo tripartito efectivo. En el caso hondureño, es positivo que las partes hayan suscrito acuerdos como el derivado de la misión de contactos directos de 2019, y que se hayan promovido espacios como la MEPCOIT. De igual forma, valoramos la apertura mostrada por el sector empleador hondureño para impulsar reformas a los artículos 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo.

Sin embargo, con la franqueza que nos exige este espacio tripartito, debemos señalar que los compromisos asumidos requieren continuidad y seguimiento. La reactivación reciente de la COMCOVIA es un paso que puede contribuir positivamente, pero preocupa que aún no se hayan presentado informes por parte del Ministerio Público y de la Corte Suprema de Justicia sobre los casos objeto de queja. La transparencia en estos procesos es fundamental para reconstruir la confianza institucional.

Con pleno respeto a la soberanía de los Estados, consideramos oportuno señalar que este caso ha sido nuevamente retomado por esta Comisión a partir de una queja presentada por el sector trabajador. Lamentamos que la falta de seguimiento oportuno por parte de las autoridades estatales haya impedido canalizar estas preocupaciones a través de los mecanismos nacionales de diálogo social, que son precisamente los espacios idóneos para resolver este tipo de situaciones.

Desde el sector empleador costarricense, reiteramos que el fortalecimiento del tripartismo no es solo una obligación convencional, sino una condición necesaria para el desarrollo de la democracia, principio que compartimos con nuestra organización homóloga de Honduras, el COHEP. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben contar con condiciones reales para actuar de forma libre, segura y representativa. En ese sentido, instamos a que se redoblen esfuerzos para garantizar la plena vigencia del Convenio en Honduras, con las reformas normativas pertinentes apoyadas por el sector empleador, y con el seguimiento oportuno de los casos por parte del Estado.

Este llamado, lo hacemos desde la convicción de que solo a través del respeto mutuo, la cooperación y el fortalecimiento del diálogo social podremos construir un futuro más justo y resiliente en nuestra región.

Miembro trabajador, España - Honduras ha sido en la historia reciente un país marcado por la violencia antisindical y por elevados niveles de impunidad, lo que ha representado durante años una vulneración sistemática de los compromisos adquiridos con este Convenio. Debemos recordar que el índice global de los derechos de la CSI ha calificado, de forma reiterada, a Honduras como uno de los países donde los derechos laborales no están garantizados, señalando expresamente que el Estado no ha impedido algunas prácticas sistemáticas de represión contra los sindicatos.

En ese contexto, resulta necesario reconocer que el Informe de la Comisión de Expertos de este año documenta avances relevantes en la lucha contra dicha violencia. Se informa, por ejemplo, de sentencias condenatorias firmes, de la emisión de órdenes de captura en casos de



homicidios, así como de avances procesales en al menos nueve casos adicionales ocurridos entre 2010 y 2020.

De igual forma, la reactivación de la COMCOVIA, como se ha mencionado en este debate, constituye un paso significativo para la articulación institucional, con reuniones celebradas en 2024 que han contado con la participación de los mandantes tripartitos y representantes del sistema de justicia.

Además, debe valorarse el convenio firmado con las tres centrales obreras, también mencionado, en el marco del acuerdo tripartito de 2019, orientado a fortalecer sus capacidades técnicas y operativas y a visibilizar los derechos de libertad sindical. La continuidad prevista de este instrumento durante 2024 y 2025 es una señal positiva de buena voluntad institucional.

No obstante, con base a lo señalado por la Comisión de Expertos en su Informe, esta tendencia debe ampliarse y consolidarse ya que persiste en casos emblemáticos, sin información actualizada, incluyendo casos de asesinatos de dirigentes sindicales.

He comenzado la intervención refiriéndome al contexto estructural de violencia antisindical en Honduras en la historia reciente. Hoy reconocemos los importantes avances logrados en los últimos años, pero también advertimos sobre los temas pendientes para erradicar definitivamente la impunidad y garantizar un entorno seguro para el ejercicio de la libertad sindical.

En este sentido, y considerando el evidente interés que el Grupo de los Empleadores ha manifestado en relación con este caso, creemos que Honduras se encuentra ante una oportunidad clave. Porque, si bien es el Estado quien debe garantizar el cumplimiento de los convenios, la violencia antisindical persiste en gran medida dentro del ámbito del sector privado. Por eso confiamos en que el Gobierno aprovechará esta manifestada preocupación de los empleadores para impulsar un compromiso firme de este sector en la erradicación de toda forma de represión y violencia antisindical.

En base a lo mencionado, instamos al Gobierno de Honduras a continuar priorizando el cumplimiento del Convenio, dotando de los recursos necesarios a los mecanismos de justicia y protección, y fortaleciendo el diálogo social como herramienta esencial para garantizar la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hablo en nombre del **Canadá** y de mi propio país, el **Reino Unido**. Seguimos de cerca la situación de los derechos humanos en Honduras, incluidos los derechos y la seguridad de los sindicalistas. Reconocemos a los sindicalistas como defensores de los derechos humanos y subrayamos la importancia vital de proteger su labor como piedra angular de la gobernanza democrática, el desarrollo sostenible y la justicia social. Seguimos vigilando de cerca los casos de homicidios y ataques contra miembros del movimiento sindical.

Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno de Honduras para promover la justicia en los casos de violencia contra sindicalistas. En base a la información proporcionada por el Estado a la Comisión de Expertos, reconocemos los avances logrados, incluyendo la sentencia condenatoria firme en el caso de Claudia Larissa Brizuela Rodríguez, así como las sentencias condenatorias emitidas en los casos de José Ángel Flores, Silmer Dionisio George, Donatilo Jiménez Euceda y Félix Vásquez. Tomamos nota de la emisión de órdenes de captura en los casos de Héctor Orlando Martínez Motiño y José Adán Mejía Rodríguez, y las actualizaciones detalladas proporcionadas sobre las investigaciones en curso acerca de otros nueve casos de homicidio cometidos entre 2010 y 2020.



Sin embargo, nos sigue preocupando que varios casos, incluidos los de Alma Yaneth Díaz Ortega y Uva Erlinda Castellanos Vigil, sigan pendientes de resolución. Alentamos al Gobierno de Honduras a proseguir sus esfuerzos para garantizar que todas las investigaciones y procesos judiciales pendientes avancen sin demora, para garantizar una justicia oportuna y efectiva para las víctimas y sus familias, y para reafirmar su compromiso con el Estado de derecho y la protección de los sindicalistas en su calidad de defensores de los derechos humanos.

Reconocemos los esfuerzos de coordinación emprendidos por el Gobierno de Honduras para facilitar las reuniones de la COMCOVIA que se celebraron en abril y mayo de 2024. Sin embargo, alentamos a las autoridades a agilizar el nombramiento de un nuevo presidente y a eliminar cualquier obstáculo remanente que pueda impedir la reactivación plena y efectiva de este vital mecanismo de diálogo tripartito.

Animamos al Gobierno de Honduras a seguir avanzando en la aplicación del convenio de colaboración firmado con las tres centrales obreras. El fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa de los sindicatos y la concienciación sobre los derechos y libertades sindicales son esenciales para garantizar una participación significativa y el progreso a largo plazo.

Alentamos al Gobierno de Honduras a que reactive los órganos técnicos encargados de debatir las tan necesarias reformas del Código del Trabajo, que son esenciales para garantizar que la actividad sindical sea más accesible y esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

Acogemos con agrado los continuos esfuerzos del Gobierno de Honduras para aplicar las recomendaciones del Informe y mantener sus compromisos con los grupos afectados. Esperamos sinceramente que se adopten nuevas medidas decisivas para asegurar el pleno cumplimiento del Convenio y garantizar la protección de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica.

Miembro empleador, Guatemala - La Comisión de Expertos da cuenta en su Informe de la preocupación por la falta de resultados en la investigación de casos de violencia en contra de sindicalistas y por la denuncia de nuevos casos; es indispensable que Honduras redoble esfuerzos para adelantar las investigaciones, castigar a los responsables y dar cuenta de si el móvil de los crímenes se relaciona con la actividad sindical de las víctimas. También muestran su preocupación por la falta de resultados en varios aspectos relacionados con anteriores comentarios; especialmente, se menciona la falta de seguimiento al acuerdo tripartito suscrito en mayo de 2019, como resultado de una misión de contactos directos, y que establece varios compromisos para el Estado de Honduras, tal es el caso de la creación de la COMCOVIA sin funcionar de forma regular desde 2021. Finalmente, muestra preocupación por la falta de adecuación de algunas normas del Código del Trabajo al Convenio, lo cual es materia de conocimiento del CES, por medio de sus mesas técnicas, el cual tuvo muy poca actividad durante los últimos años.

El denominador común de las dificultades antes señaladas pareciera ser la falta de voluntad del Gobierno de realizar consultas tripartitas a través de los órganos ya constituidos desde hace años a estos efectos, incluso como resultado de los mecanismos de control de OIT, con lo cual hacemos un llamado al Gobierno de Honduras para que, de forma periódica, sistemática y de buena fe, convoque en forma regular a los cuerpos de diálogo social de aquel país en donde los actores sociales hondureños deberán buscar las soluciones a la problemática ya referida, incluso las reformas a la legislación ordinaria conforme a su realidad y necesidades.



Miembro trabajador, Brasil - Tomo la palabra satisfecho de poder reflexionar sobre un caso de progreso en el cumplimiento del Convenio. Un caso que refleja la importancia de la voluntad política y de la coyuntura democrática para que se pueda efectuar el diálogo social. Un ejemplo de la capacidad de transformar la realidad a través del compromiso con los estándares laborales internacionales y del apoyo técnico de la Oficina Internacional del Trabajo.

En efecto, después de más de diez años de gobierno autoritario y violento, asumió como la primera mujer Presidenta de Honduras Xiomara Castro, en enero de 2022. En su gestión se comenzaron a revertir diferentes normas y prácticas que precarizaban el empleo, rescatando el diálogo social y el tripartismo que había sido casi eliminado; además de reactivar espacios de diálogo intersectorial como el CES y la COMCOVIA, ha presentado su Programa de Trabajo Decente por País para el periodo 2024-2027, destacando las prioridades consensuadas por los mandantes tripartitos de la OIT.

Así, bajo condiciones democráticas y de respeto a la institucionalidad, el sindicalismo hondureño vuelve a crecer, concentrándose en la acción sindical, en lugar de solamente sobrevivir y defenderse.

En este sentido, es importante reconocer los esfuerzos gubernamentales para fortalecer la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social; fueron creados nuevos canales de trabajo instalando oficinas regionales en municipios históricamente olvidados; fue mejorada la inspección del trabajo, no solo a través del aumento cuantitativo de su equipo, sino también del incremento de sus capacidades técnicas; fueron intensificadas las tareas de documentar nuevos sindicatos y organizaciones de empleadores, así como de mediar negociaciones colectivas, evitándose así las dilataciones a las que los sindicatos estaban acostumbrados.

También destaco la reactivación de la COMCOVIA por tratarse de un espacio tripartito que, bajo el liderazgo de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, articula organizaciones e instituciones públicas con el fin de contrarrestar la impunidad que existe en la mayor parte de los casos de violencia suscitados en tiempos de dictadura y también de proteger el trabajo de los sindicalistas y activistas laborales que, por su trabajo en defensa de los derechos humanos, sufren persecución.

En este marco fue firmado un convenio institucional con la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social y la Fiscalía de la República con el objetivo de fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas, lo que incluye la creación de un protocolo especial de investigación de los delitos relacionados con la violencia antisindical.

Es evidente, por tanto, que la llegada del Gobierno de la Presidenta Xiomara Castro está permitiendo la creación gradual de medidas y estrategias para garantizar la libertad sindical y, también, para mejorar la condición de trabajo y de vida de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - El Estado Plurinacional de Bolivia da la bienvenida a la distinguida delegación del Gobierno de Honduras y agradece la información presentada por el Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social en referencia a las medidas que realizan para la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación. Hemos escuchado atentamente la información proporcionada y las medidas adoptadas por el Gobierno. Por eso es que el Estado Plurinacional de Bolivia saluda los avances que Honduras ha demostrado en la aplicación de este Convenio, que también se reconoce en el Informe de la Comisión de Expertos.

En particular, queremos destacar sus esfuerzos para el reconocimiento de los líderes sindicales como defensores de derechos humanos. Asimismo, saludamos la reactivación de la COMCOVIA, entre otras acciones que ya han sido descritas, que demuestra claramente que



existe una voluntad política del Gobierno de reconstruir sus instituciones y reforzar su normativa para proteger los derechos de las y los trabajadores sindicalizados y luchar contra la impunidad. Los alentamos a continuar con sus esfuerzos para la implementación del Convenio.

Por otro lado, tomamos nota de las recomendaciones emitidas. El Estado Plurinacional de Bolivia considera importante resaltar que toda medida que se recomiende a los Gobiernos, incluyendo reformas legislativas, requiere del consenso tripartito y estas medidas deben considerar este importante hecho.

Para el Estado Plurinacional de Bolivia, la protección de los derechos de las y los trabajadores sindicales es una prioridad y están garantizados desde nuestra Constitución. Asimismo, rechazamos todo acto de violencia antisindical por lo que consideramos de gran importancia que, en nuestra Organización, se evite cualquier tipo de politización sobre estos asuntos delicados y que se apoyen los esfuerzos para el cumplimiento correcto del Convenio. Alentamos a la Comisión a continuar su trabajo en coordinación con el Gobierno y propiciando acercamientos constructivos con todos los actores sociales. Consideramos de gran importancia que las recomendaciones que se den en nuestra Organización, lejos de ahondar las diferencias, deben siempre promover el respeto mutuo y el diálogo constructivo.

Miembro empleador, Panamá - La República de Honduras ratificó el Convenio el 27 de junio de 1956 y, por lo tanto, conforme a la Constitución de la OIT, artículo 19, 5), *d*), debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio, además de presentar las memorias periódicas de su ejecución y cumplimiento. Este caso se inició a instancia del movimiento sindical de los trabajadores en 2013, y ha sido tratado en esta casa en 2018 y 2019, en esta última fecha con una misión de contactos directos que se llevó a cabo del 20 al 24 de mayo de 2019.

Esta misión tuvo como objetivo evaluar la situación de libertad sindical en el país y promover el diálogo social tripartito para abordar las deficiencias que se identificaran.

Aún no ha sido aclarada la muerte de 22 personas por supuesta participación en el movimiento sindical. El sector empleador no avala ni tolera la violencia, sin distinguir de dónde venga ni en contra de quién se ejerza, y es que la vida y la integridad física de las personas no es negociable. Es por ello por lo que consideramos que deben culminarse las investigaciones y juzgarse, con independencia judicial, a los involucrados garantizándoles el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia y condenar a los que resulten responsables, sea quien sea.

En lo relativo a la petición de reformas a la legislación laboral, para ajustarla al Convenio, el sector empleador no tiene ninguna objeción a que se dé un diálogo social tripartito con interés de revisar el Código del Trabajo hondureño para adecuarlo a las nuevas realidades. El mundo ha cambiado y sigue cambiando por la inteligencia artificial, la robótica y la tecnología. El país que no se ajuste a los cambios corre el grave riesgo de quedarse atrás.

En ese sentido, la República de Honduras ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) el 12 de junio de 2012. Por ello, el Gobierno debe iniciar una instancia de diálogo social tripartito con objetivos claros, con la participación de los representantes más representativos del sector trabajador y empleador, para garantizar que se alcancen los objetivos de este y se dé seguridad social y paz social para el país.

Miembro trabajadora, Perú - Como lo ha señalado la Comisión de Expertos, en aras del cumplimiento del Convenio, es necesario que se realicen modificaciones legislativas por parte del Gobierno hondureño, en específico sobre el Código del Trabajo y el Código Penal.



Consideramos que adaptar la legislación interna de un país a los convenios y recomendaciones de la OIT va de la mano con una coherencia normativa, a fin de cumplir los convenios ratificados.

Esta acción del Estado —ya sea a través del Parlamento, del Ejecutivo— debe estar garantizada de acuerdo al principio de progresividad de derechos, ya que, so pretexto de modificaciones legislativas, no se puede rebajar o limitar derechos laborales fundamentales; así las reformas legislativas deben ser progresivas para garantizar que los derechos sean protegidos y mejorados de manera gradual y sostenible. Solicitamos que, para dar cumplimiento a esta observación por parte del Gobierno, se continúe con el acompañamiento y la asistencia técnica de la OIT. En ese sentido, tomamos nota de que los trabajadores hondureños no se oponen a la actualización normativa, pero han advertido en el proceso señales que ponen en riesgo la vigencia de derechos laborales. Todo proceso de modernización debe hacerse con cautela, participación plena y con garantías explícitas de no regresividad; para las y los trabajadores hondureños esta es la ruta.

Asimismo, hemos tomado nota de algunos avances, dichos en esta sala como punto de partida, lo cual saludamos y, desde el movimiento sindical, estaremos vigilantes, tanto en la continuidad de estos, como en su implementación.

Al respecto, tomamos nota en esta sala, y hemos escuchado por parte del sector empleador que están de acuerdo con el levantamiento de las restricciones a la libertad sindical en la normativa hondureña. Entendemos que esto va a poder aprovecharse en el diálogo social tripartito.

Entre los avances que hemos observado, está: la creación de la Oficina de Atención Especializada a Sindicatos en la Dirección General de Inspección; la plataforma digital que permite agilizar los procesos que realizan las organizaciones sindicales en la administración de trabajo, y los procesos para la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (estos dos últimos, en consulta tripartita en el CES). Esperamos que se concrete también la reforma del Código Penal en el plazo más próximo y se elimine la criminalización de la protesta social. Por ello, solicitamos al Gobierno que dé seguimiento a los compromisos asumidos bajo el Convenio.

Consideramos también importante seguir impulsando la aprobación del Código Procesal de Trabajo, pendiente en el Congreso Nacional, ya que actualmente se viene aplicando de manera supletoria el Código Procesal Civil para temas de derecho del trabajo. Este Código debe ser debatido dentro del tripartismo, garantizando el equilibrio de intereses y la participación efectiva de las organizaciones sindicales.

Esperamos que el Gobierno de Honduras continúe dando muestras de compromiso con lo señalado por la Comisión de Expertos adaptando su legislación y práctica de acuerdo al Convenio.

Miembro gubernamental, Colombia - En casos como el que nos ocupa hoy ante esta Comisión y un Gobierno, como el de Honduras, acude ante ustedes, vemos cómo este intercambio y diálogo con ustedes es una oportunidad de comprobar el espíritu de colaboración de aquellos Gobiernos que se toman en serio el cumplimiento de sus compromisos con esta Organización y con la protección de los derechos de los trabajadores, como sin duda creemos lo hace Honduras.



Colombia reconoce con agrado que el actual Gobierno de reconstrucción dirigido por la Presidenta Xiomara Castro y su equipo de Gobierno haya realizado un trabajo constante para la consolidación de la democracia y las instituciones, realizando reformas e implementando políticas dirigidas a buscar y alcanzar la justicia social, el trabajo decente y la participación de la ciudadanía.

Honduras hace parte de los Gobiernos progresistas de nuestra región, con los que estamos identificados, ha centrado sus acciones en la implementación de políticas sociales que deberán permitir superar modelos de exclusión y discriminación, que han sido imperantes en nuestra región; acompañamos por ello hoy en esta sala este diálogo tripartito. Sus esfuerzos que muestran hoy, creemos que serán la base de cambios anhelados por sus ciudadanos, los cuales son necesarios e inaplazables.

Colombia se identifica con los variados y profundos esfuerzos que Honduras ha realizado para luchar contra la violencia antisindical y asegurar el respeto de la libertad sindical, como, por ejemplo, la reactivación y el fortalecimiento de la COMCOVIA con la aprobación unánime del plan de trabajo de 2025.

Los Gobiernos progresistas de nuestra región realizan, todos, ingentes esfuerzos por obtener la aprobación de las reformas y su puesta en marcha e implementación y buscan la igualdad de oportunidades, la lucha contra la desigualdad, la justicia social y el respeto de los derechos humanos; en la mayoría de los casos, esto no ha sido una tarea fácil.

Sabemos que estamos enfrentados a dinámicas y tradiciones políticas y sociales que preferirían conservar el *statu quo* económico y social imperantes, las reglas del pasado y los privilegios adquiridos por algunos. Sin embargo, Gobiernos como el de Honduras continúan trabajando en la buena dirección.

Muchas acciones se han emprendido por parte de Honduras y se han presentado de manera detallada ante esta Comisión. Hoy nos muestran que se ha hecho un trabajo serio y continuado para garantizar los derechos y reglas comprendidas en el Convenio. Honduras ha reconocido a los sindicatos como defensores de los derechos humanos, lo cual es una señal inequívoca de cómo se construye una verdadera democracia. Colombia apoya los esfuerzos de Honduras y continuará trabajando con ella de manera coordinada en la OIT para alcanzar la justicia social y combatir la desigualdad. Creemos que los esfuerzos de Honduras deben ser tenidos en cuenta como ejemplo de un esfuerzo serio y consistente para el cumplimiento de sus compromisos con esta Organización.

Miembro trabajadora, Italia - Quiero referirme a los comentarios vertidos por la Comisión de Expertos en torno a un asunto prioritario: la reactivación de la COMCOVIA, órgano de naturaleza tripartita cuyo objetivo esencial es impulsar los compromisos institucionales orientados a erradicar la violencia contra los sindicatos y los sindicalistas. El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han establecido los criterios claros sobre lo que constituye una acción antisindical, pero, además la necesidad de que los Estados adopten marcos legales eficaces.

La COMCOVIA no es una improvisación. Su origen se remonta a uno de los acuerdos más relevantes del diálogo social reciente: el acuerdo tripartito alcanzado en 2019, con motivo de la visita de la misión de contactos directos de la OIT a Honduras. En ese contexto, empleadores, trabajadores y Gobierno reconocieron la necesidad imperiosa de garantizar condiciones mínimas de seguridad para el ejercicio pleno del derecho de sindicación. Es, por tanto, el resultado de un proceso de diálogo social impulsado precisamente para dar respuestas institucionales a los alarmantes niveles de violencia antisindical.



Las estructuras institucionales que se abandonan, se debilitan, y para que esa instancia cumpla con su mandato, se requiere voluntad política constante, dotación presupuestaria suficiente y funcionamiento sostenido.

La reciente aprobación de reglamento operativo para la reactivación de la COMCOVIA representa un avance normativo clave, al dotar a esa instancia tripartita de una base legal que permite su funcionamiento sistemático y eficaz. Esa reactivación no solo responde a compromisos internacionales asumidos por el Estado hondureño, especialmente en el marco del Convenio, sino que también constituye una medida concreta frente a los graves actos de violencia que han afectado históricamente al movimiento sindical.

La Comisión de Expertos ha sido categórica: «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última». Los casos de sindicalistas asesinados hacen más de una década, que aún hoy permanecen sin justicia, son un agravio a la democracia y una violación de derechos fundamentales, llevando a un incumplimiento de las obligaciones internacionales, por lo que los recientes avances en el funcionamiento de la COMCOVIA son valorados positivamente.

Solicitamos que los casos pendientes sean atendidos con la máxima prioridad por los tribunales hondureños competentes y que se informe a la Comisión de los avances, además de garantizar el acceso pleno, real y expedito a la justicia para las víctimas y sus familias.

Miembro trabajadora, Argentina - Queremos reafirmar que el diálogo social, no solo es un principio esencial de esta Organización, sino también una herramienta vital para avanzar hacia el trabajo decente, la justicia social y la construcción democrática en el mundo del trabajo.

Honduras ha vivido por años un contexto adverso para el ejercicio de la libertad sindical, marcado por represalias, persecuciones y violencia antisindical. Por eso, saludamos el tratamiento de este caso en esta Comisión como una oportunidad para dar seguimiento y consolidar avances que comienzan a abrir espacios de diálogo institucionalizado.

Reconocemos los esfuerzos recientes del Gobierno de Honduras, en la reactivación de mecanismos de diálogo social tripartito, como el CES, la MEPCOIT ante la OIT y la COMCOVIA. En particular, queremos destacar y respaldar lo expresado por la Comisión de Expertos en su último comentario, donde remarca que la MEPCOIT debe desempeñar un papel esencial en la resolución de conflictos laborales y es fundamental que retome de forma regular su actividad.

Tomamos nota de que, según la información oficial, el 17 de mayo de 2024 se aprobó, tripartitamente, el reglamento operativo de la MEPCOIT, en el marco del CES, y que el COHEP ha manifestado su intención de reactivar todas las instancias técnicas adscriptas al CES al asumir la presidencia del Consejo a partir de octubre de 2024. Hemos tomado conocimiento de que, en la primera sesión ordinaria del presente año del CES, se acordó dar continuidad al diálogo social.

En este contexto, instamos a que se garantice el funcionamiento regular de la MEPCOIT dentro de dicho marco institucional. De esta forma, esperamos que se consolide un espacio sostenido con resultados verificables, donde se trate a fondo la resolución de los conflictos laborales.

Es fundamental que se reconozcan los esfuerzos institucionales que se han puesto en marcha, sin dejar de emitir recomendaciones claras y verificables que fortalezcan el cumplimiento efectivo del Convenio. Pero consideramos que se debe reforzar el llamado al Gobierno a garantizar el funcionamiento estable y eficaz del espacio de diálogo tripartito de la MEPCOIT.



El diálogo social debe reflejarse en prácticas sostenidas, institucionales y orientadas a garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección efectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Miembro gubernamental, Panamá - Panamá valora los esfuerzos realizados por Honduras en el marco del cumplimiento de sus obligaciones internacionales derivadas del Convenio y confía en que las autoridades hondureñas, en diálogo con los interlocutores sociales y con el acompañamiento técnico de la OIT, continuarán fortaleciendo sus capacidades institucionales para avanzar en la aplicación efectiva de las normas del trabajo.

Valoramos la convocatoria a las instituciones del Estado, centrales obreras, el sector empleador, organismos de derechos humanos y la OIT, logrando la reactivación de la COMCOVIA, con la aprobación de un reglamento operativo consensuado.

Saludamos la creación de una Oficina de Atención Especializada a Sindicatos, adscrita a la Dirección General de Inspección del Trabajo y que opera en distintas ciudades de ese país.

En el marco del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, Honduras expresó su avance en materia de ratificación de otros convenios internacionales y sus esfuerzos por el cumplimiento del Convenio, ampliando así su compromiso integral con los derechos laborales fundamentales.

Somos conscientes de los avances alcanzados y sabemos que los desafíos son retos que vencer cada día. Consideramos que Honduras, junto con el apoyo técnico de OIT, pueden trabajar para construir un entorno más seguro para las personas trabajadoras y el sector empresarial en Honduras.

Panamá expresa su respaldo a este proceso emprendido por Honduras y alienta a que se reconozcan los esfuerzos en curso.

Representante gubernamental - Agradezco todas las observaciones, comentarios, preocupaciones y reconocimientos expresados por todos los que me anteceden. También agradezco la preocupación por el sector empleador de cumplir con el Convenio en Honduras.

Nosotros consideramos que, en cuanto a materia de reformas al Código del Trabajo sugeridas, hemos hecho un primer paso de convocar a las representaciones de los trabajadores, que en Honduras es a través de tres centrales obreras: la CGT, la CTH y la CUTH, para un diálogo franco en el cual puedan expresar cuál es su postura frente a las recomendaciones de reformas en el Código del Trabajo.

Al respecto, y corre en la información brindada a la Comisión, las tres centrales han expresado que su postura desde 2019 ha sido de ser reservados en cuanto a las reformas y consideran que, en especial en este momento político que vive el país, someter las reformas al Código del Trabajo implica un riesgo para el detrimento de sus derechos laborales, en especial por la manifestada voluntad política de volver a una modalidad contractual por hora en la relación laboral que, en 2022, sufrió la derogación, es decir, se derogó la ley de empleo por hora. Hay una nueva voluntad de volver a un modo de contratación regresivo en materia de derechos laborales, específicamente regresivo para la protección del derecho a sindicación.

Un trabajador temporal por hora no puede ejercer el derecho a la libre sindicación. Es por eso por lo que las centrales han considerado que este no es el momento preciso. No obstante, continuamos expresando nuestra voluntad de dialogar de forma tripartita para encontrarnos en las reformas legislativas necesarias a efectos de cumplir el Convenio.

Sobre los casos tristes, y que lamentamos, en los cuales trabajadores fueron despojados de su vida a razón de su actividad sindical, de su actividad política, expresamos nuestro



compromiso, manifiesto, que más adelante voy a retomar algunas acciones encaminadas, pues, a resarcir y a investigar para combatir la impunidad. No obstante, señalamos que en este periodo de tiempo ha habido una total reducción de esos casos, que se puede apreciar en el Informe, que la mayoría concierne a la época del régimen de narcodictadura que vivió el país, del cual hemos salido y que implicó para los trabajadores las situaciones que hoy hemos discutido en el seno de este espacio.

Consideramos que es un avance palpable, también histórico, la postura que ha expresado la Secretaría de Derechos Humanos en el país, la cual ha expresado por dos vías: de forma oficial, expresando la interpretación de la aplicación de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos y, por otro lado, aplicando las medidas de protección a sindicalistas que lo han exigido. Eso es un avance histórico en relación con las recomendaciones que se han dado a efecto de lograr que se aplique el mecanismo de protección a personas sindicalistas.

Los convenios suscritos entre la Secretaría de Trabajo y el Ministerio Público, así como el convenio que se está trabajando entre la Corte Suprema de Justicia y la Secretaría de Trabajo reflejan el compromiso de ambos órganos constitucionales de un poder del Estado y de un órgano constitucional. Esto ha sido posible únicamente por el cambio de autoridades en esos organismos. Es por eso que, hasta este año, con una nueva representación del Ministerio Público a través del Fiscal General, se ha contado con su presencia física, con la demostración de su determinación como autoridad.

En primer lugar, reconocer que en el país ha existido violencia antisindical.

En segundo lugar, un compromiso en la investigación, en la atención especializada y en la persecución de los delitos cuyo móvil es la violencia por ejercer el derecho a sindicación.

En cuanto a la corte Suprema de Justicia, que nos encontramos trabajando y diseñando el mecanismo institucional para atender de forma especializada los casos que se han judicializado, que se van a judicializar, para que no sean afectados por una tardía justicia, para que veamos una prontitud en la respuesta judicial a los casos de violencia antisindical. Pero el derecho de sindicación, la libertad y su protección, involucra, además de estas oportunas y necesarias recomendaciones, un compromiso y una convicción en el papel democrático que juega la organización sindical en nuestro país.

Es por eso que nosotros, desde la Secretaría de Estado, de Trabajo y Seguridad Social, hemos impulsado un programa de modernización de las relaciones laborales que, en uno de sus acápites, incluye la modernización digital del acceso a la justicia administrativa laboral, pero también del acceso a la institucionalidad que tutela, que regula la organización sindical, y esto ha implicado, o hemos tomado como decisión, la digitalización tanto de la constitución de la personalidad jurídica de un sindicato, como su cambio de junta directiva, como su inscripción de contrato colectivo, que en el pasado sufrían dilataciones o había obstrucción a la constitución de sindicatos. Eso, en el presente, se ha eliminado; eso es un férreo compromiso en la organización democrática de la sociedad, que una de sus expresiones es el sindicato, y esta digitalización significa el acceso pronto, el acceso sin dilataciones y, sobre todo, una forma de ejercer la libertad para organizarse sin previa autorización. Es decir, que se puedan organizar desde cualquier localidad, que no implique un viaje, ni un costo al centro, a la capital de la República, y, a su vez, también hemos impulsado un programa de modernización digital en cuanto a los trámites para el sector empleador que implica la digitalización de los reglamentos internos de trabajo, de la solicitud de constancias en la Dirección General de Trabajo, de la eliminación de la mora pendiente para los reglamentos internos de trabajo. Además, donde en el pasado hubieron hechos cruentos, hoy, la política social de la Presidenta



Xiomara lleva a esas localidades oficinas estatales que son las oficinas que deben tutelar los derechos que hoy deliberamos, porque también es violencia negarle el acceso al trabajador y a quien se quiere organizar a la institución estatal y que la institución estatal no tenga presencia en los lugares donde está la población mayoritariamente trabajadora, especialmente en los rubros industriales.

Por eso hay un programa de apertura de sedes de la Secretaría de Trabajo con la finalidad de tutelar la totalidad de los derechos laborales, pero también con la finalidad de armonizar las relaciones capital-trabajo, donde el conflicto en el centro de trabajo puede ser ventilado al amparo de la Constitución de la República del Código del Trabajo, de los convenios de la OIT, en sede de la Secretaría de Trabajo.

Nosotros creemos en el diálogo tripartito y es el diálogo tripartito el que nos ha hecho también avanzar en Honduras.

Destacamos la aprobación en el seno del CES de los Convenios núms. 189 y 190 de la OIT, y hemos iniciado ya el trabajo en las mesas, en las mesas técnicas, para la elaboración de las opiniones, en el seno de la Mesa Sectorial de Normas Internacionales del Trabajo, sobre convenios fundamentales como los Convenios núms. 155 y 187.

Hemos sido respetuosos, hemos seguido los canales y creemos que ese es también el camino de concertación que necesita nuestra democracia, que las tres partes nos pongamos de acuerdo pensando en el país, pensando en armonía entre los tres sectores.

También hemos firmado el Programa de Trabajo Decente por País. Ha sido de forma tripartita. Desde 2015 no estaba vigente y este Programa de Trabajo Decente por País, a los tres sectores, nos da una orientación del camino a recorrer para proteger el trabajo, para generar también empleo en el país, para ponernos de acuerdo en el canal institucional, y también, este Programa de implica un estímulo y un reconocimiento a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, y que de esta garantía de estabilidad también nace la garantía de sindicación.

Agradecemos las recomendaciones brindadas, mostramos nuestra anuencia a las mismas y consideramos oportuna la asistencia técnica para seguir avanzando y, como he dicho, no es un punto de llegada, es un punto de partida. Consideramos que es fundamental en esta expansión institucional, que se está llevando a cabo en la Secretaría de Trabajo, contar con una asistencia, también en la formación del cuerpo de inspectores, en la formación del cuerpo de trabajadores de la Dirección General de Trabajo del nuevo Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a efecto, pues, de proteger, de garantizar al trabajador y al empleador sus derechos; y consideramos que el simple hecho de estar en este diálogo fortalece nuestras relaciones tripartitas, fortalece el canal de comunicación y la forma de avanzar en Honduras por un trabajo decente, por el respeto a los convenios internacionales y en especial en este caso para orientarnos en la defensa del Convenio.

Miembros empleadores - Me da la sensación de que en la sala existe un consenso en que el Gobierno de Honduras manifiesta una voluntad de iniciar un camino de adecuación al Convenio, y que, desde los actores sociales, nos corresponde tratar de colaborar con sugerencias que pueda adaptar el Gobierno de Honduras para llegar a esta situación de adecuación plena al Convenio en la legislación y la práctica.

Lógicamente que, para eso, tendrán que trabajar bastante, porque algunas de las manifestaciones vertidas en sala no estarían en la dirección apropiada para llegar a un resultado en esta materia, pero estoy seguro de que, con toda la invocación que hemos hecho al diálogo social, y en la medida que este diálogo social sea efectivo, sea de buena fe, involucre



a todos los sectores —porque pareciera que el diálogo social no involucraría en el presente a todos los sectores—, bueno, yo soy optimista, y el Grupo de los Empleadores va a hacer su apuesta a que el Gobierno de Honduras y los actores sociales puedan superar esta situación. Quiero insistir, este es un Convenio muy importante, este es un Convenio base para esta casa, este es un Convenio base para la actividad sindical, este es un Convenio que trasciende al sector trabajador, también involucra el sector empleador, y me parece que en eso tenemos que estar todos comprometidos.

Además, este caso surge inicialmente por una denuncia de una queja del sector trabajador, pero más allá de eso, surge de la elaboración de las memorias como procedimiento habitual de control de esta casa, en el cual los actores sociales, el COHEP, por un lado, y la CSI, por otro, realizan comentarios sobre la realidad de la legislación y la práctica de Honduras respecto al Convenio. Por tanto, somos optimistas y vamos a intentar tener un espíritu de colaboración en este caso.

También queremos decir con énfasis que, para nosotros, quizás, lo que es ineludible son los temas de violencia antisindical; en este sentido con el sector trabajador, pero quizás, también tengamos que solicitarlo para el sector empleador, si así fuera el caso, y que se involucren asesinatos de dirigentes sindicales y que muchos de ellos están sin resolver desde hace tiempo. Quiero permitirme una aseveración, el Grupo de los Empleadores rechaza con énfasis las insinuaciones efectuadas en sala de que los asesinatos de dirigentes sindicales podrían deberse al sector privado de Honduras. Hemos dicho que el caso nos resulta grave y urgente, hemos dicho que rechazamos cualquier tipo de violencia y, es más, nos fundamentamos en cuanto a lo que ha dicho en sala el Secretario de Trabajo de Honduras, de que los asesinatos que se investigan, que faltan por resolver, obedecen a un periodo de tiempo entre 2007 y 2017 —no recuerdo exactamente los años, pero hace años—, y que se vinculan a temas que se refieren al Estado o al Gobierno de aquellas épocas. Entonces, quiero hacer este rechazo de manera enfática.

Sí, quiero entonces referirme a cuáles son las medidas que nosotros podemos sugerir con amabilidad al Estado de Honduras, al Gobierno de Honduras, para superar esta situación. Primero, le solicitaríamos al Gobierno de Honduras que tome medidas concretas y rápidas, asegurando que la COMCOVIA reanude sus reuniones de forma permanente y continua. Acá hay una cuestión que es necesaria, es que la institucionalización se efectivice, tengan sus programas de trabajo, sus programas de reuniones, pero que sean permanentes y continuas, haciendo efectiva la participación plena tanto de trabajadores como de empleadores y, sobre todo, sin olvidarse de los aspectos presupuestales que puedan estar involucrados en ello.

También sugerirle al Gobierno de Honduras que ponga en práctica sin demora el protocolo especial de investigación de estos casos tan lamentables a que hacemos referencia de violencia y de asesinatos. Esto tiene que estar rápidamente puesto en práctica y tiene que mostrar resultados con rapidez.

También que asegure el Gobierno el tratamiento prioritario de estos asuntos en los tribunales penales. El Gobierno ha dicho que está en disposición de brindar protección rápida y efectiva a los miembros de los sindicatos. Agregaría también, llegado el caso, a los representantes de organizaciones de empleadores, y eso nos congratula, hay episodios que datan de hace más de diez años.

Por todo ello, el Gobierno de Honduras debería implementar medidas rápidas, incluso presupuestarias, para cumplir con el acuerdo del 2019 en su plenitud. Y también, producto de estas situaciones que podrían generar desencuentros entre lo que opina el Gobierno, entre lo que opinan los sindicatos, entre lo que opinan los empleadores y la Comisión de Expertos,



aceptar la asistencia técnica de la OIT para reactivar todas estas mesas técnicas en el ámbito del CES, y que esta asistencia técnica también sirva para fortalecer un diálogo tripartito que resulta indispensable instalar en el país y para efectuar las reformas solicitadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En especial, la MEPCOIT, esta Mesa que se instituye para generar un ámbito a nivel nacional que prevenga que los conflictos perduren en el tiempo, pasen a mayores y trasciendan los niveles nacionales en muchos casos. Es allí el mejor ámbito en el cual las partes pueden autocomponer esos conflictos y esta es la exhortación que podemos hacer desde acá.

Por lo demás, resulta indispensable que el Gobierno de Honduras brinde información lo más detallada posible, lo más completa posible, que brinde los informes sobre los avances en las investigaciones en las causas penales a la Comisión de Expertos para que estos puedan ser analizados y procesados a nivel de la OIT, para guiarlos en el camino que sin lugar a duda van a extender. El Secretario decía punto de partida y nosotros nos congratulamos con ello; pero ahora tenemos que agarrar un trotecito, un galopito que nos lleve lo antes posible a encaminar esta situación del Convenio.

Exhortamos al Gobierno de Honduras a que aproveche la oportunidad de mostrar su voluntad política concreta, permanente de aquí en más, para cumplir con el Convenio en la legislación, con los cambios legislativos que se le requieren y que hagan falta y, en la práctica, porque hay muchos de los cambios que también tienen que estar acompañados por la práctica en el país.

El Convenio involucrado, reclama avances, diría inmediatos, con diálogo tripartito, porque esta es la manera en que hacemos las cosas en esta casa y tenemos que transitar el diálogo tripartito, un diálogo tripartito que tiene que ser genuino, que tiene que ser de buena fe y en el cual tienen que participar todos los actores involucrados en las relaciones laborales, el Gobierno, por supuesto, con su guía, los trabajadores y los empleadores. Solo así vemos posibilidades de que Honduras pueda prosperar de esta situación que hoy la aqueja y de la cual estamos seguros de que, con trabajo mancomunado, va a poder salir adelante.

Miembros trabajadores - Hemos visto un intercambio de visiones profundo, constructivo, y entendemos que este tipo de debate fortalece el sistema de control de normas, y entonces, agradecemos especialmente la participación del Gobierno con sus explicaciones, del Grupo de los Empleadores, de nuestros propios delegados. Creemos que esta pluralidad de miradas, no lo tenemos que ver como un obstáculo, sino una fuente de legitimidad para las conclusiones que esta Comisión pueda formular. La deliberación abierta, basada en comentarios técnicos, pero también en experiencias políticas, en decisiones políticas, nos permite que este caso, como este y otros casos, no se analicen en abstractos, sino basados en el marco de procesos reales en el tiempo presente, lo cual nos permite a todos tener los elementos necesarios para su comprensión.

Reconocemos la intervención del señor Secretario de Trabajo de Honduras, que nos permitió actualizar la información contenida en el Informe de la Comisión de Expertos, verificar que estamos todos coincidiendo en que estamos en un caso en proceso de evolución —como lo quieran llamar—, pero nosotros vemos, y estamos todos consultando, que se advierten avances que requieren muchas más señales, como dijimos en nuestra apertura.

El Informe de la Comisión de Expertos, que como siempre valoramos por su profundidad técnica, da cuenta también de la serie de deficiencias en materia de aplicación del Convenio, que deben corregirse, y hechos de violencia, como ya todos describieron y, en honor a la



brevedad, al ser sábado y ser la última vez que hablo, voy a tratar de ser concreta y explicar que ya todos se refirieron y ya todos conocemos estos temas.

Sin embargo, es cierto que este mismo Informe, como ya lo dijimos, habla de la apertura de espacios tripartitos, la adopción de medidas para mejorar la capacidad institucional de la Secretaría de Trabajo, la coordinación con otros organismos del Estado en materia de violencia antisindical, un tema central que nosotros ponemos eje en este tema, y la disposición para revisar procedimientos administrativos a favor de la libertad sindical. Son datos concretos que no podemos dejar de lado, ¿no es cierto?

Ahora, no hay dudas que existen desafíos importantes, pero también reconocemos los esfuerzos. Acá hubo consenso, como acaba de decir el vocero de los empleadores, y es precisamente en estos casos, en los cuales hay una voluntad de cambio, hay consenso, donde el acompañamiento de esta Organización adquiere mayor valor.

La Comisión de Expertos señaló todos los puntos que ya hemos dicho, y nosotros creemos que hoy hay condiciones para que haya plena vigencia del Convenio, para que la aplicación sea tanto de trabajadores en el respeto de los derechos y obligaciones que tienen, en los empleadores que también tienen que permitir el ejercicio efectivo de libertad del Convenio, y del Gobierno que va a referenciar con estas medidas que debe seguir alentando, pero además informando a la Comisión de Expertos.

Por eso solicitamos no detener este proceso, sostener su compromiso, continuar promoviendo espacios tripartitos inclusivos que permitan impulsar reformas legítimas participativas y en línea con las recomendaciones de esta casa.

Nosotros, como trabajadores, muchas veces entendemos que los espacios políticos, a veces, no son los que permitirían discutir una norma, pero creo que, a veces, los argumentos para no discutirlos también son riesgosos, por lo tanto, promovemos que haya reformas, que se sientan en base al diálogo y puedan lograrse.

Solicitamos que esta Comisión reconozca los avances, los procesos de avance, pero también señale los pendientes, que exhorta a la Oficina a continuar, por favor, brindando la asistencia técnica, no debe verse esto como una herramienta secundaria sino como parte esencial de este sistema de supervisión.

Nosotros vamos a seguir este caso, y alentamos al Gobierno de Honduras a consolidar los pasos dados, ampliar ratificando la cooperación técnica, y sobre todo a trabajar con los interlocutores sociales en el diseño de una hoja de ruta clara, plazos, metas y evaluaciones periódicas, que tengan como base, como dijimos en la apertura, la recomendación de la Comisión de Expertos, que ha sido bien clara en sus conclusiones, para que podamos tomar esa hoja de ruta.



Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los asesinatos de dirigentes sindicales y por el retraso de las investigaciones y de las acciones judiciales al respecto. La Comisión indicó asimismo la necesidad de medidas urgentes para fortalecer el diálogo social institucional. La Comisión consideró este caso urgente y grave.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome medidas para:

- velar por la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a través del diálogo social libre de violencia e intimidación; fortalecer el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- adoptar medidas legislativas y emprender reformas del Código del Trabajo, en plena consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y de prestar apoyo presupuestario;
- reactivar el Consejo Económico y Social y sus comités técnicos, y garantizar que el apoyo financiero y la asignación presupuestaria sean adecuados;
- institucionalizar y hacer efectiva la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos;
- garantizar que la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) reanude sus actividades regularmente;
- garantizar que la Comisión contra la Violencia Antisindical pueda desempeñar su función y llevar a cabo, sin demora, investigaciones y procedimientos independientes contra los autores de actos delictivos contra los dirigentes sindicales, y proporcionar asimismo información actualizada a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada a la Comisión de Expertos con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Presidente - Invito a tomar la palabra al honorable representante del Gobierno de Honduras.

Otro representante gubernamental - Honduras reitera su firme compromiso con la promoción del trabajo decente y la protección de los derechos laborales a la luz del Convenio.

Tomamos nota de las observaciones de la Comisión respecto a la discusión de nuestro caso, las cuales serán analizadas cuidadosamente a la luz de nuestro contexto nacional y en consonancia con las reformas que ya han comenzado a gestarse bajo el liderazgo de la Presidenta Iris Xiomara Castro. El Gobierno de Honduras reitera su condena a toda forma de violencia antisindical y reafirma su determinación de combatir la impunidad, garantizando el derecho a la libertad sindical y la protección efectiva de quienes ejercen el derecho a la defensa de los derechos laborales.

Honduras toma nota de las recomendaciones referidas en lo referente al Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos. Y, al respecto, reiteramos que se cuenta con una legislación y una estructura institucional que permite no solo reconocer a líderes sindicales como defensores de derechos humanos, sino también



garantizar el acceso a medidas de protección por parte de su mecanismo, cerrando así cualquier brecha en la protección de derechos humanos.

Asimismo, en referencia a las reformas del Código del Trabajo, continuaremos trabajando en coordinación con los trabajadores y empleadores para emprender las reformas necesarias que garanticen la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación en Honduras. No obstante, deseamos recordar que, como fue expresado en esta sala y en la información que se compartió previamente, el Gobierno considera fundamental que exista un consenso tripartito de cara a las reformas legislativas recomendadas por esta instancia. Honduras está comprometido con las consultas exhaustivas que garanticen, de las mejores formas, que nuestra legislación nacional cuente con una opinión favorable de todos los actores en consultas tripartitas.

Finalmente, reiteramos la importancia de la asistencia técnica otorgada por la Oficina, con el fin de continuar avanzando hacia la protección de los derechos de las y los trabajadores hondureños, y señalamos la importancia de que esta Comisión se apegue estrictamente a criterios objetivos, imparciales y fieles a lo discutido en esta sala y la información que de manera oportuna hemos proporcionado a lo largo del tiempo. Honduras está lista para continuar trabajando con el apoyo de esta Organización y en conjunto con las organizaciones sindicales y de empleadores en referencia al origen de este caso, que son asesinatos contra líderes sindicales por el ejercicio de la defensa de los derechos laborales, civiles y políticos. Expresamos todo nuestro compromiso y determinación, y agradecemos cualquier apoyo de asistencia técnica que la Oficina y otros países amigos nos puedan otorgar.

Hungría (ratificación: 1957)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno se compromete a aplicar plenamente el Convenio y a garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación, así como a proteger los derechos de los trabajadores.

El sistema jurídico ofrece garantías adecuadas para el libre ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno mantiene consultas periódicas con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores a nivel nacional sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, y se muestra dispuesto a adoptar medidas justificadas para responder a posibles deficiencias en la práctica jurídica.

El Gobierno considera que el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT reviste gran importancia. En este contexto, cada año somete a la OIT la memoria nacional sobre la aplicación de los convenios ratificados y las recomendaciones pertinentes, y sigue abierto a mantener consultas con la OIT.

Lamentablemente, el Gobierno no ha proporcionado una respuesta detallada a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio durante el ciclo de presentación de memorias nacionales de 2024. La presente respuesta por escrito tiene por objeto subsanar esta omisión y reafirmar la voluntad y el compromiso del Gobierno de seguir promoviendo el diálogo a nivel nacional sobre las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión.



En lo que respecta a las consultas celebradas con los interlocutores sociales, cabe señalar que el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno (VKF) se creó en 2012 y desde entonces se ha convertido en una destacada plataforma para el diálogo social. Tras las consultas con los interlocutores sociales, las normas que rigen la organización y el funcionamiento del VKF se establecieron formalmente mediante un decreto gubernamental en 2024. Las actividades del VKF se centran principalmente en la política salarial, la política de empleo y cuestiones generales relacionadas con el mundo del trabajo. Las negociaciones sobre el salario mínimo y el salario mínimo garantizado también tienen lugar en este foro. El Gobierno proporciona un importante apoyo financiero a los interlocutores sociales nacionales, tanto con cargo al presupuesto nacional como con fondos de la Unión Europea.

Libertad de expresión

La libertad de expresión se considera un derecho fundamental protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. En Hungría, todo el sistema jurídico sirve para proteger los derechos fundamentales, incluida la libertad de expresión.

El artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX de la Ley Fundamental de Hungría establecen que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, de la normativa vigente se desprende claramente que este derecho fundamental no es absoluto y puede restringirse en determinadas condiciones. En lo que respecta a la restricción de la libertad de expresión, el artículo 10, 2) del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX, 4) de la Ley Fundamental ofrecen orientación al respecto.

La práctica judicial también reviste gran importancia a la hora de evaluar este derecho fundamental, ya que existen numerosas sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como a nivel nacional, incluido el Tribunal Constitucional. Estas sentencias definen el concepto, los límites y los criterios para evaluar la libertad de expresión en el contexto de diversos derechos de la personalidad.

De conformidad con el artículo 10, 2) del Convenio Europeo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha establecido los criterios en virtud de los cuales las autoridades nacionales de los Estados contratantes pueden restringir la libertad de expresión.

Este derecho fundamental puede restringirse si se cumplen simultáneamente las tres condiciones siguientes:

- 1) La injerencia, ya sea una «formalidad», una «condición», una «restricción» o una «sanción», está prevista por la ley;
- 2) La injerencia debe tener un objetivo legítimo (por ejemplo, la seguridad nacional, la integridad territorial, la seguridad pública, la defensa del orden o la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del Poder Judicial), y
- 3) La injerencia es necesaria en una sociedad democrática, lo que significa que se debe realizar una evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad.

Como primer paso, debe realizarse un examen para determinar si existe una base jurídica que establezca la injerencia y si dicha ley es accesible al público, comprensible, coherente y predecible. En cuanto a la expresión de opiniones por parte de los trabajadores, la normativa húngara define claramente los puntos de referencia en la Ley I, 8) y 9, 2) del Código del Trabajo



de 2012. El artículo 8 del Código del Trabajo también define el objetivo legítimo de la injerencia, a saber, la protección de la reputación y los intereses económicos legítimos del empleador. El tercer criterio, la evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad, implica determinar en qué medida la restricción constituye una medida necesaria en una sociedad democrática. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos indica un respeto general por el margen de apreciación de los Estados contratantes a la hora de evaluar si, dadas las circunstancias, la injerencia impugnada era necesaria.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 30/1992 (V.26.) AB, declaró que «la libertad de expresión tiene un papel privilegiado entre los derechos constitucionales fundamentales; es esencialmente el derecho madre de varios derechos relativos a la libertad» y subrayó que «el papel distinguido del derecho a la libertad de expresión no significa que este derecho sea [...] de carácter ilimitado».

Los tribunales someten las restricciones a la evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad. Existen relativamente pocas sentencias que examinen este derecho fundamental en el marco de una relación laboral, pero el Tribunal Constitucional ha señalado la necesidad de considerar la naturaleza específica del empleo.

Con respecto a la legislación laboral, el Tribunal Constitucional utiliza como norma la llamada «cláusula de lealtad», que aparece en el artículo 8, 1) a 3) del Código del Trabajo. El Tribunal estipula que la libertad de expresión puede estar sujeta a limitaciones más estrictas en el mundo del trabajo.

El Tribunal Constitucional ha identificado los factores que los tribunales deben tener en cuenta al evaluar la restricción de la libertad de expresión de los trabajadores, además de la evaluación general de la necesidad y de la proporcionalidad:

- 1) la pertinencia pública o profesional de la declaración;
- 2) la base fáctica de la declaración y sus juicios de valor de carácter evaluativo;
- 3) el perjuicio causado por la declaración y su impacto negativo en la reputación del empleador;
- 4) la buena fe del empleado que ha ejercido la libertad de expresión, y
- 5) la severidad de la sanción disciplinaria impuesta por el empleador.

De la jurisprudencia de ambos tribunales se desprende que las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo son coherentes con la posibilidad de restringir este derecho fundamental. Los tribunales también han reconocido que la libertad de expresión se manifiesta de manera diferente en el contexto de las relaciones laborales debido a su naturaleza única. El empleo es una relación jurídica basada en la confianza, que normalmente implica una cooperación a largo plazo entre las partes. Los empleadores y los trabajadores comparten un mismo interés en las relaciones con partes externas, en las que el empleador puede encontrarse en una posición vulnerable. En el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador puede tener acceso a información fundamental para el funcionamiento de la relación laboral que, si se utiliza indebidamente, podría perjudicar los intereses económicos del empleador. Para proteger estos intereses, el artículo 8, 1) del Código del Trabajo estipula que, en el transcurso de la relación de trabajo, el trabajador —a menos que así lo autorice la legislación pertinente— no incurrirá en ninguna conducta que pueda poner en peligro los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador. Esta restricción se limita al periodo en que dure la relación de trabajo. Sin embargo, en virtud del artículo 8, 2) del Código del Trabajo, fuera de su horario de trabajo remunerado, el trabajador también debe



abstenerse de cualquier conducta —derivada de su puesto de trabajo o de su posición en la estructura jerárquica— que directa y fácticamente pueda dañar la reputación del empleador, sus intereses económicos legítimos o el objetivo previsto de la relación de trabajo. Esta norma tampoco es ilimitada. Para garantizar la proporcionalidad y una finalidad legítima, la conducta del trabajador debe evaluarse en función de su puesto de trabajo o de su posición en la estructura jerárquica, y la conducta debe poder perjudicar directa y fácticamente la reputación del empleador, su interés económico legítimo o el objetivo previsto de la relación de trabajo. Además, como garantía adicional de protección del trabajador, el empleador está obligado a informar previamente al trabajador por escrito sobre la restricción.

El artículo 8, 3) del Código del Trabajo se refiere explícitamente a la restricción del ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, la disposición también establece los motivos legítimos para tal restricción, en aras de la protección de determinados derechos. La práctica judicial confirma que los derechos fundamentales no pueden ejercerse en detrimento de otros derechos, y el apartado referido identifica los derechos que pueden entrar en conflicto con la libertad de expresión en las relaciones de trabajo, a saber, la reputación y los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador. Además, la disposición aclara que la expresión de opiniones no está permitida únicamente en caso de que sea gravemente ofensiva y ponga en peligro la protección de los derechos mencionados, de ahí la evaluación de la proporcionalidad.

En una relación laboral, el trabajador realiza un trabajo en interés del empleador, teniendo en cuenta los intereses económicos de este. En consecuencia, la autonomía del trabajador se ve inevitablemente reducida durante el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Esto es evidente, por ejemplo, por el hecho de que el empleador decide los horarios de trabajo, afectando así al derecho del trabajador al descanso. Así pues, el artículo 9, 2) del Código del Trabajo solo permite la restricción de los derechos personales del trabajador cuando sea estrictamente necesario por razones directamente relacionadas con el objetivo previsto de la relación de trabajo y cuando sea proporcionado en relación a la consecución del objetivo. Por lo tanto, la normativa jurídica no concede al empleador derechos ilimitados de restricción. Con el fin de proteger los intereses del trabajador, el empleador está obligado a informar al trabajador por adelantado y por escrito sobre la forma, las condiciones y la duración prevista de la restricción de los derechos personales, así como sobre las circunstancias que justifican su necesidad y su proporcionalidad.

La normativa actual respeta el hecho de que los derechos personales solo pueden restringirse en casos excepcionales. Por lo tanto, el artículo 9, 3) del Código del Trabajo estipula que un trabajador no puede renunciar a sus derechos personales de forma general y anticipada, y cualquier declaración jurídica relativa a los derechos personales solo es válida si se hace por escrito.

En resumen, las referidas disposiciones del Código del Trabajo cumplen los criterios (evaluación de necesidad-proporcionalidad, casos de restricciones permisibles a la libertad de expresión) establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos —y adoptados por el Tribunal Constitucional de Hungría— que permiten limitar un derecho fundamental dentro de un marco claro y apropiado. La normativa actual garantiza los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores al considerar la naturaleza única de las relaciones de trabajo.



Registro de sindicatos (artículo 2)

De conformidad con el artículo 69 de la Ley CLXXXI, de 2011, sobre el registro judicial de las organizaciones de la sociedad civil y las normas de procedimiento conexas (en adelante, la «Cnytv.»), las disposiciones de esta Ley se aplicarán a los sindicatos a menos que otra ley por la que se rija la organización en cuestión disponga otra cosa. Dado que ninguna otra ley regula el registro de los sindicatos, las normas aplicables a las asociaciones —de las que los sindicatos son una forma especial—regirán su registro.

De conformidad con el artículo 34, 1) de la Cnytv., existe un procedimiento simplificado (según el cual el tribunal debe pronunciarse sobre el registro en un plazo de 15 días), si el documento fundacional presentado se basa en una plantilla estándar definida en la legislación. Estas plantillas están previstas en el Decreto núm. 4/2017 (IV.3.) del Ministro de Justicia sobre los estatutos tipo que deben utilizarse en los procedimientos simplificados de registro y modificación de los estatutos de las organizaciones de la sociedad civil y asociaciones deportivas. Estas plantillas pueden utilizarse no solo para el registro inicial, sino también para presentar cambios más adelante.

Las principales normas sobre estructuras organizativas y operativas se recogen en la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil (en adelante, la «Ptk.»). Según estas normas, basta con incluir en los estatutos únicamente los datos básicos de la asociación. El tribunal solo examina los requisitos estatutarios mínimos, lo que significa que no puede emitirse ninguna solicitud de rectificación por deficiencias administrativas menores.

En la Cnytv. también se establece que, durante el procedimiento de inscripción de la modificación de los estatutos de una asociación, el tribunal solo examina los documentos pertinentes para la modificación concreta. En consecuencia, el tribunal no puede plantear objeciones relativas a partes de los estatutos a las que no afecte la modificación.

En virtud de la legislación vigente (artículo 2, 2) de la Cnytv. y artículo 3:63 del Código Civil), las organizaciones de la sociedad civil —incluidos los sindicatos— deben acreditar, como condición para su registro, el derecho a utilizar el domicilio social.

Según el artículo 21, 1, a) de la Cnytv., la prueba del derecho a utilizar el domicilio social debe incluir una declaración —contenida al menos en un documento privado con plena fuerza probatoria— del propietario del local o del usuario legítimo autorizado para conceder otro uso, permitiendo el uso del local como sede registrada de la organización. Si la organización es propietaria del local, deberá adjuntar a la solicitud una copia del certificado de propiedad.

El requisito de incluir el nombre de la empresa en el nombre oficial de la asociación no puede deducirse de la legislación. En el artículo 4, 1) de la Cnytv. se establece explícitamente que un sindicato (en tanto que forma específica de asociación) no está obligado a incluir en su denominación una referencia al tipo o forma de asociación que constituye. Además, un sindicato puede constituirse y funcionar bajo un nombre que incluya otras expresiones que se refieran al ejercicio del derecho de asociación.

Como se señala en las observaciones de la Comisión de Expertos, entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2021, se registraron un total de 1 149 sindicatos y se rechazaron ocho solicitudes de registro. Actualmente se están recopilando datos detallados para el periodo 2021-2025, que, cuando estén disponibles, se presentarán a la Comisión.

El Gobierno toma nota de las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos y de la solicitud al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para abordar eficazmente en la práctica los supuestos obstáculos al registro. Al mismo tiempo, tomamos nota de que, aparte



de las observaciones presentadas por el Grupo de los Trabajadores —indicando que los requisitos legales para el registro de sindicatos pueden entorpecer la aplicación del artículo 2 del Convenio—, el Gobierno no tiene actualmente conocimiento de ningún caso específico o práctica jurídica en la que el marco legislativo en vigor haya impedido efectivamente el registro de algún sindicato en particular. Además, deseamos destacar que el VKF celebró nueve reuniones en 2022, diez en 2023 y nueve en 2024. Estas sesiones brindaron al Grupo de los Trabajadores la oportunidad de plantear toda preocupación de este tipo.

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración (artículo 3)

La creación y el funcionamiento de los sindicatos están regulados por la Ley CLXXV, de 2011, sobre la libertad de asociación, el Estatuto de Utilidad Pública y las actividades y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil (en adelante, la «Ectv.»), así como por la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil.

Según el artículo 15, 1) de la Ectv., los datos registrados de los sindicatos son públicos. Sin embargo, de conformidad con el artículo 15, 3) el registro de afiliados no es público en aras de la protección de los derechos personales. En el marco de los procedimientos de supervisión de la legalidad, la Fiscalía tiene pleno acceso a los documentos (artículo 15, 4) de la Ectv.). Como en el caso de cualquier otra asociación, el fiscal tiene derecho a iniciar un procedimiento judicial contra un sindicato cuando se haya infringido una ley y la denuncia correspondiente se base en la protección del interés público. Se considera que existe una violación del interés público si el fiscal detecta un error en los datos del registro en cuestión. Sin embargo, una deficiencia o un error en el documento fundacional que no afecte a los datos registrales no constituye una violación del interés público y, por lo tanto, no da pie a que el fiscal presente una denuncia.

De conformidad con el artículo 29, 1) de la Ley Fundamental de Hungría, la Fiscalía actúa para proteger el interés público y garantiza que se subsanen las condiciones ilegales. Tal y como se define en el artículo 1, 2) de la Ley CLXIII, de 2011, relativa al Ministerio Fiscal, la Fiscalía contribuye a garantizar el cumplimiento de las leyes y, en los casos y procedimientos definidos por la ley, actúa para defender la legalidad cuando se produce una infracción.

Los poderes de la Fiscalía no implican una autoridad general de supervisión o examen, ni un control operativo sobre las actividades de los sindicatos. El fiscal solo está facultado para actuar si existe una clara violación de la ley e, incluso en tal caso, la acción se lleva a cabo a través de procedimientos judiciales, no mediante medidas administrativas directas.

El Gobierno subraya que las supuestas prácticas mencionadas en los comentarios de la Comisión de Expertos no se corresponden con el marco jurídico húngaro aplicable, y no forman parte del régimen de fiscalía legal. En caso de actuación ilegal de la Fiscalía, existen recursos legales. Se pueden iniciar litigios específicos en respuesta a violaciones concretas.

En el próximo periodo, el Gobierno tiene la intención de entablar consultas con la Fiscalía General de Hungría sobre las prácticas que afectan a los sindicatos, a las que se ha referido el Grupo de los Trabajadores.

Deducción de las cuotas sindicales

En 2023, en el VKF, las partes debatieron en dos ocasiones la iniciativa relativa a la deducción de las cuotas de afiliación sindical. Durante las negociaciones, los representantes del Gobierno hicieron hincapié en que el objetivo principal de las enmiendas legislativas en cuestión era reducir las cargas administrativas de los empleadores. De conformidad con el artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, sobre el pago voluntario de las cuotas de afiliación sindical



por parte de los trabajadores, la norma general es que el empleador —a excepción de los casos especificados en la ley— está obligado, previa solicitud por escrito del trabajador, a deducir la cuota de afiliación a un sindicato o a otro órgano representativo del salario del trabajador y a transferir la cantidad especificada al sindicato o al órgano correspondiente indicado por el trabajador. Según el Gobierno, las disposiciones relativas a las cuotas de afiliación sindical en las leyes sobre el estatuto de los empleados que afectan a determinados sectores públicos no perjudican a los trabajadores ni afectan negativamente al funcionamiento de los sindicatos.

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades

Con arreglo al artículo 4, 3) de la Ley de Huelga, el alcance y las condiciones de los servicios mínimos («suficientes») pueden determinarse por ley, y así ocurre efectivamente en los sectores que prestan los servicios públicos más esenciales. Las disposiciones marco generales de la Ley de Huelga solo se aplican en ausencia de reglamentaciones jurídicas específicas, en cuyo caso las partes deben llegar a un acuerdo sobre el alcance y las condiciones de los servicios mínimos durante el proceso de conciliación obligatorio previo a la huelga.

Con respecto a las enmiendas a la Ley de Huelga, en los últimos años se han celebrado consultas en varias ocasiones en el marco del VKF. Se crearon grupos de trabajo temáticos en el seno del Comité de Seguimiento del VKF. Entre ellos, el grupo de trabajo para la modificación de la Ley de Huelga celebró su primera reunión el 19 de marzo de 2015, a la que siguieron varias reuniones más ese mismo año.

En lo que respecta a la determinación de los servicios mínimos, el Gobierno ha defendido sistemáticamente la opinión de que la orientación debe provenir de la posición conjunta de los interlocutores sociales, y concede especial importancia a la adopción de una posición unificada por parte de los sindicatos.

Sin embargo, hasta la fecha, los interlocutores sociales no han formulado ninguna propuesta conjunta en relación con los servicios mínimos (es decir, «suficientes»), por lo que la cuestión de la modificación de la Ley de Huelga aún no se ha incluido en el orden del día tras la pandemia de COVID-19.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a tomar la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Hungría, Embajadora, Representante Permanente de Hungría ante la Oficina de las Naciones Unidas y de otras Organizaciones Internacionales en Ginebra.

Representante gubernamental - El Gobierno de Hungría sigue plenamente comprometido con los valores y los principios de la OIT, y en particular, con los derechos fundamentales y los principios del mundo del trabajo que también están consagrados en el Convenio, el cual Hungría ratificó en 1957.

El Gobierno celebra consultas frecuentes y mantiene un diálogo abierto con los interlocutores sociales húngaros sobre asuntos relativos al mundo del trabajo. A su vez, está dispuesto a adoptar medidas justificadas para abordar cualquier laguna en la práctica jurídica.

En los últimos años, el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno (llamado VKF) ha desempeñado un papel esencial para elaborar políticas y leyes laborales, así como para promover la concertación social en Hungría. Celebró nueve reuniones en 2022, diez en 2023 y nueve en 2024.



El Gobierno promueve las relaciones industriales mediante programas de fomento de capacidades e iniciativas de sensibilización, tanto para los trabajadores como para los empleadores a nivel nacional y local.

El Gobierno también está profundamente comprometido a cooperar con la Oficina de manera eficaz, así como a cumplir con sus obligaciones como Miembro de la OIT. Consideramos que el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT es de gran importancia. El sistema de control es único a nivel internacional. El objetivo del control consiste en examinar frecuentemente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y en señalar ámbitos en los que existan problemas o se pueda mejorar en materia de aplicación. No obstante, se debería garantizar la credibilidad del sistema al proporcionar un contexto y justificaciones reales para dicha labor de control en el plano profesional, no recurrir a dichos controles con fines políticos. Esto también es esencial desde la perspectiva general de la OIT.

Hungría somete su memoria nacional a la OIT cada año, y estamos abiertos a mantener consultas con la OIT. Sin embargo, reconocemos que, en el ciclo de presentación de memorias nacionales pasado, no se han proporcionado respuestas detalladas a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio.

Antes de que comenzara esta reunión de la Conferencia, proporcionamos información escrita a la Comisión y reiteramos nuestra voluntad y nuestro compromiso de mantener más diálogos sobre los asuntos planteados en las observaciones de la Comisión de Expertos a nivel nacional. Hoy deseamos presentar brevemente ante la Comisión la legislación y la práctica de Hungría, así como nuestras reacciones ante las observaciones de la Comisión de Expertos.

Ante todo, el sistema jurídico húngaro brinda garantías adecuadas en materia de libertad sindical y del derecho de sindicación. Estos derechos están garantizados por la Ley Fundamental de Hungría. El artículo 8 de la Ley Fundamental menciona específicamente a los sindicatos y establece que los sindicatos pueden constituirse y funcionar libremente sobre la base del derecho de asociación. Dichas disposiciones se exponen en mayor detalle en la Ley sobre el Código del Trabajo, que rige las relaciones de trabajo.

En consonancia con el Convenio, se reconoce a los sindicatos húngaros como entidades jurídicas independientes que gozan de la libertad de definir su estructura interna, adoptar sus propias normas y gestionar sus actividades sin injerencia de las autoridades públicas ni de los empleadores.

En Hungría, la libertad de expresión se considera un derecho fundamental que se encuentra protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. El artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX de la Ley Fundamental de Hungría establecen que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, de la normativa vigente se desprende claramente que este derecho fundamental no es absoluto y puede restringirse en determinadas condiciones.

En la práctica judicial, existen numerosas sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional de Hungría. Estas sentencias definen el concepto, los límites y los criterios para evaluar la libertad de expresión.

El Tribunal Constitucional de Hungría declaró que «la libertad de expresión tiene un papel privilegiado entre los derechos constitucionales fundamentales». Sin embargo, dicho papel no significa que este derecho sea de carácter ilimitado. El Tribunal Constitucional también ha señalado la necesidad de tener en cuenta el carácter específico del empleo y, en la legislación laboral, utiliza como norma la llamada «cláusula de lealtad», que aparece en el artículo 8 del



Código del Trabajo. El Tribunal estipula que la libertad de expresión puede estar sujeta a limitaciones más estrictas en el mundo del trabajo y ha identificado los factores que los tribunales deben tener en cuenta al evaluar las restricciones, además de la evaluación general de la necesidad y de la proporcionalidad.

De la jurisprudencia de los tribunales europeos y nacionales se desprende que las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo son coherentes con los criterios establecidos para limitar la libertad de expresión dentro de un marco claro y adecuado, y teniendo en cuenta la naturaleza única de las relaciones laborales.

En segundo lugar, con respecto al registro de los sindicatos, de conformidad con la Ley sobre el Derecho de Asociación, el Estatuto de Utilidad Pública y las actividades y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos constituyen una forma de asociación especial. Los sindicatos se crean como entidades jurídicas y mediante el registro en el tribunal. Basta con incluir en los estatutos únicamente los datos básicos de la asociación. El tribunal solo examina los requisitos estatutarios mínimos, lo que significa que no puede emitirse ninguna solicitud de rectificación por deficiencias administrativas menores. El Gobierno toma nota de las opiniones y solicitudes de la Comisión de Expertos. A su vez, tomamos nota de que, aparte de las observaciones presentadas por el Grupo de los Trabajadores, el Gobierno no tiene actualmente conocimiento de ningún caso específico o práctica jurídica en la que el marco legislativo en vigor haya impedido efectivamente el registro de algún sindicato en particular.

En tercer lugar, respecto del poder de los fiscales nacionales de controlar las actividades de los sindicatos, la Fiscalía actúa para proteger el interés público y garantiza que se subsanen las condiciones ilegales. Los poderes de la Fiscalía no constituyen una autoridad general de supervisión o control, no implican un control sobre las actividades de los sindicatos y no abarcan el control operativo de los sindicatos bajo ningún punto de vista. Por consiguiente, el Gobierno subraya que las supuestas prácticas mencionadas en los comentarios de la Comisión de Expertos no se corresponden con el marco jurídico húngaro aplicable. En el próximo periodo, el Gobierno tiene la intención de entablar consultas con la Fiscalía General de Hungría sobre las prácticas que afectan a los sindicatos, a las que se ha referido el Grupo de los Trabajadores.

En cuarto lugar, en lo tocante a la deducción de las cuotas sindicales, de conformidad con la Ley sobre el pago voluntario de las cuotas de afiliación sindical por parte de los trabajadores, la norma general es que el empleador está obligado, previa solicitud por escrito del trabajador, a deducir la cuota de afiliación a un sindicato o a otro órgano representativo del salario del trabajador y a transferir la cantidad especificada al sindicato o al órgano correspondiente indicado por el trabajador. Como derogación de la norma general, y en aras de reducir la carga administrativa para los empleadores, hay sectores públicos específicos en los que se aplican normas especiales para los empleados, las cuales prohíben la deducción de las cuotas sindicales. Consideramos que estas disposiciones no violan el Convenio y no perjudican a los trabajadores ni el funcionamiento de los sindicatos.

En 2023, el VKF debatió la cuestión relativa a las cuotas de afiliación sindical en dos ocasiones. El Consejo Nacional de la OIT en Hungría, al que hace referencia el Grupo de los Trabajadores, no tiene derecho a celebrar negociaciones tripartitas sobre cuestiones generales en materia económica y laboral. Tal como lo han indicado los representantes del Gobierno en el Consejo Nacional de la OIT en reiteradas ocasiones, el Consejo se creó y funciona en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y prevé un foro tripartito para debates relativos a las actividades de la OIT.



Por último, en cuanto a las observaciones sobre la Ley de Huelga y la definición de los servicios mínimos, proporcionamos la siguiente información: en los últimos años se han celebrado varias consultas relativas a posibles enmiendas a la Ley de Huelga en el seno del VKF. Se creó un grupo de trabajo temático para tratar dicha cuestión. El Gobierno está dispuesto a continuar con los debates sobre la Ley de Huelga. No obstante, a este respecto, consideramos que es de vital importancia que los sindicatos presenten una postura unificada.

Miembros trabajadores - La Libertad sindical es el derecho que permite que las organizaciones de trabajadores y de empleadores controlen su propia formación, sus propios procesos de toma de decisiones y su propio discurso. El diálogo social y la búsqueda de justicia social solo son significativos al expresar estos derechos sin tapujos. Este es el único modo de mejorar las condiciones laborales e instaurar la paz y el progreso sostenido. Por consiguiente, libertad sindical y el derecho de sindicación son tanto derechos habilitadores como derechos en sí mismos.

Hungría ratificó este Convenio en 1957. Esta es la primera vez que debatimos este caso en la Comisión. La Comisión de Expertos ha formulado diez observaciones y las más recientes son de 2015, 2017, 2021, 2022 y 2024.

Los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo de 2012 prohíben la conducta que pueda perjudicar la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador, incluido el ejercicio del derecho de expresar una opinión, ya sea dentro o fuera del horario laboral. La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación en cuanto a que el Gobierno de Hungría no ha adoptado medidas para garantizar que estos artículos del Código del Trabajo no obstaculicen la libertad de expresión al ejercer los derechos sindicales.

Debemos recordar que, si bien el Convenio espera que los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones respeten la ley local, el Estado tiene la obligación de asegurar que dicha ley no impida gozar de las garantías estipuladas en este Convenio ni se aplique de modo tal que genere un impedimento de dichas características.

El hecho de expresar opiniones libremente, incluso en caso de conflicto con los empleadores, es un elemento central de la libertad sindical. Por lo tanto, merece protección en virtud del Convenio. Mantener estas disposiciones en la legislación laboral atenta por completo contra esto.

Además, nuestros compañeros sindicalistas rebaten la afirmación del Gobierno de que este asunto se abordó como parte de un debate celebrado en 2021 y sostienen que dicho debate de 2021 no derivó en una consulta.

Instamos al Gobierno a enmendar inmediatamente estas disposiciones sin más demora y a través de consultas significativas con los interlocutores sociales.

En segundo lugar, existe el asunto de los requisitos excesivos y los obstáculos prácticos para que los sindicatos se registren. La Comisión de Expertos ha lamentado profundamente que no se hayan tomado medidas a este respecto.

Recordamos que los trabajadores y los empleadores, sin distinciones, deben tener derecho a crear y, sujetos únicamente a las normas de la organización en cuestión, a unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa.

La negativa a registrarse debido a deficiencias menores, la imposición de la obligación de incluir el nombre de la empresa en el nombre oficial de las asociaciones y las dificultades que enfrentan o que se les generan a los sindicatos debido a la obligación de poner sus estatutos



de conformidad con el Código Civil, van en contra de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio.

Estas formalidades no deberían convertirse en obstáculos para ejercer actividades sindicales legítimas, ni permitir que existan facultades discrecionales indebidas para denegar o demorar la creación de dichas organizaciones.

Nos sumamos a la Comisión de Expertos para alentar firmemente al Gobierno a que celebre consultas con organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores sin demora, a fin de analizar la necesidad de simplificar los requisitos de registro y atender de manera eficaz los obstáculos para el registro en la práctica. A este respecto, se necesitará información del Gobierno, incluidas estadísticas sobre la cantidad de registros de sindicatos efectuados y rechazados.

En tercer lugar, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas, y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Aun así, nos preocupan profundamente las facultades concedidas a los fiscales nacionales para controlar las actividades sindicales.

Entendemos que el Fiscal Nacional tiene el poder de revisar las decisiones generales y *ad hoc* de los sindicatos y de realizar inspecciones de forma directa o por medio de otros órganos estatales, al tiempo que dispone de un acceso libre e ilimitado a las oficinas de los sindicatos. Al ejercer estas facultades, los fiscales han cuestionado la legalidad de las operaciones sindicales en varias ocasiones, solicitado numerosos documentos y pedido informes adicionales en caso de no estar satisfechos con los informes financieros presentados por los sindicatos.

Estas facultades y el modo de ejercerlas frente a los sindicatos para dificultar, impedir o limitar el ejercicio de los derechos sindicales no cumplen con las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio. El Gobierno debe tratar este asunto en consulta con los interlocutores sociales y con carácter urgente.

Asimismo, deseamos plantear el asunto de las enmiendas legislativas que introdujeron modificaciones al sistema de retención de cuotas de afiliación sindical y prohíben que los empleadores efectúen deducciones o transfieran las cuotas de afiliación sindical del salario de los empleados públicos. Según el Gobierno, en 2024, se modificaron el artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, sobre el carácter voluntario de las cuotas de afiliación a las organizaciones representativas de los trabajadores y el artículo 12/A de la Ley XXXIII, de 1992, sobre el estatuto jurídico de los empleados públicos para garantizar que ya no se permita a los empleadores deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados ni transferir dichas cuotas a los sindicatos.

La Comisión de Expertos indicó que, de conformidad con el texto modificado del artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, los empleadores están obligados, salvo disposición legal en contrario, a deducir de los salarios de los empleados las cuotas sindicales previa solicitud por escrito del empleado y a transferirlas al sindicato correspondiente. Sin embargo, según el artículo 12/A de la Ley XXXIII, de 1992, no obstante lo dispuesto en la Ley XXIX, de 1991, se prohíbe a los empleadores deducir o transferir dichas cuotas de los salarios de los empleados públicos.

Recordamos que, a la luz del Convenio, los trabajadores deben tener la posibilidad de optar por deducciones de sus salarios en virtud del sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, que se abonarán a las organizaciones sindicales de su elección. Esto constituye la esencia del derecho de crear o unirse a un sindicato de propia elección.



Instamos firmemente al Gobierno a ocuparse de esta cuestión sin demora y a transmitir información sobre los resultados.

También hay aspectos que nos preocupan en relación con las enmiendas a la Ley de Huelga, la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales, y con garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan participar en la definición de un servicio mínimo y que, cuando no sea posible alcanzar un acuerdo, la cuestión se remita a un órgano conjunto o independiente. El Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para enmendar esta legislación sin demora, en consulta con los interlocutores sociales.

Para concluir, debo reiterar que, tras el reconocimiento de este derecho hace alrededor de 80 años, la libertad sindical es un derecho habilitador. Instamos al Gobierno a garantizar su protección tanto en la ley como en la práctica.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de Hungría por la información proporcionada sobre este caso en forma oral y escrita, de la cual hemos tomado plena nota. Los miembros empleadores desean poner de relieve la importancia de que los Estados cumplan con la aplicación de este Convenio fundamental de la OIT que se ha ratificado. Hungría ratificó el Convenio en 1957. Desde 1989, la Comisión de Expertos ha formulado diez observaciones, y este caso no se ha debatido anteriormente en la Comisión. El Gobierno facilitó información escrita, que se publicó el 19 de mayo de 2025. Este caso es sobre disposiciones específicas que rigen el ejercicio de la libertad sindical.

En primer lugar, en relación con los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, el Grupo de los Empleadores desea subrayar que el Convenio abarca las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Señalamos que, en 2021, se celebró un debate y, en 2022, se emitió una publicación que abordaba preguntas interpretativas sobre el derecho de los sindicatos a la libertad de expresión. No obstante, según la Comisión de Expertos, los debates celebrados en 2021 no derivaron en una consulta. Pedimos al Gobierno que realice consultas con los interlocutores sociales y debata este asunto sin demoras indebidas.

En segundo lugar, con respecto al registro de los sindicatos, de conformidad con el artículo 69 de la Ley de 2011 sobre el registro judicial de las organizaciones de la sociedad civil y las normas de procedimiento conexas, las disposiciones de esta Ley se aplicarán a los sindicatos a menos que otra ley por la que se rija la organización en cuestión disponga otra cosa. Las principales normas sobre estructuras organizativas y operativas se recogen en la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil.

La Comisión de Expertos expresó su preocupación respecto de los requisitos estrictos en relación con las sedes de los sindicatos, la denegación de registro debido a errores detectados, la obligación de incluir el nombre de la empresa en el nombre de las asociaciones, y la obligación de poner sus estatutos en conformidad con el Código Civil.

Los miembros empleadores desean recordar que, con arreglo al artículo 2 del Convenio, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La Comisión de Expertos recordó que, aunque las formalidades de registro permiten el reconocimiento oficial de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, estas formalidades no deberían convertirse en un obstáculo para el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, ni deberían permitir una potestad discrecional indebida para denegar o aplazar la constitución de dichas organizaciones.



Por un lado, tomamos nota con preocupación de que el Gobierno ofreció respuestas a las alegaciones de 2017, pero, por otro lado, acogemos con agrado que el Gobierno haya transmitido información detallada el 19 de mayo de 2025.

Según el Gobierno, entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2021, se registraron un total de 1 149 sindicatos y se rechazaron ocho solicitudes de registro.

Los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información detallada lo antes posible sobre la cantidad de organizaciones registradas y la cantidad de organizaciones cuyo registro fue denegado o aplazado, con detalles de los motivos para denegar el registro en el periodo comprendido entre 2021 y 2025. Además, recomendamos al Gobierno que comience a celebrar consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sin demoras indebidas, con miras a evaluar los requisitos y cumplir con las obligaciones estipuladas en el artículo 2 del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

En tercer lugar, en lo referente al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Según informes, las actividades sindicales han sufrido restricciones a manos de fiscales nacionales que realizan inspecciones de forma directa o a través de órganos estatales y gozan de un acceso libre e ilimitado a las oficinas de los sindicatos. Teniendo en cuenta la solicitud de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores esperan que el Gobierno responda a las alegaciones y proporcione información detallada sobre el tipo de investigaciones que han llevado a cabo los fiscales.

En cuarto lugar, en materia de deducción de las cuotas de afiliación sindical, en 2024 se enmendó la ley para garantizar que a los empleadores ya no se les permitiera deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados ni transferir dichas cuotas a los sindicatos. El Gobierno argumentó que había mantenido conversaciones sobre las cuotas de afiliación sindical con el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. Sin embargo, el resultado de dichas conversaciones no es de carácter público. Los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados de las conversaciones sobre las cuotas de afiliación sindical con el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno.

En quinto lugar, en cuanto a la Ley de Huelga, deseamos reiterar que consideramos que ni este Convenio ni otros convenios contienen normas relativas al derecho de huelga.

Para concluir, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno: primero, que transmita sin demoras indebidas la información solicitada sobre los distintos asuntos; segundo, que inicie un proceso de diálogo social con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para analizar los puntos mencionados anteriormente; y tercero, que proporcione información sobre los avances y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Miembro trabajadora, Hungría - Para comenzar, deseo agradecer al Gobierno húngaro por la información que nos ha proporcionado en el día de hoy. En la última década, los sindicatos húngaros se han encontrado con ciertas leyes novedosas que han causado dificultades a la hora de ejercer el derecho fundamental a la libertad sindical. A este respecto, hemos realizado numerosas observaciones bajo el mecanismo de control periódico de la OIT y también hemos presentado quejas mediante el procedimiento especial de queja. Sin



embargo, ni la Comisión de Expertos ni nosotros hemos recibido respuestas del Gobierno. Aún tenemos dificultades relativas al registro de los sindicatos, al ejercicio de nuestro derecho de libertad de expresión, a la deducción de las cuotas de afiliación sindical de los salarios y a la determinación del nivel de servicios mínimos en el transporte público.

En lo referente a la libertad de expresión, el Código del Trabajo de 2012 limita el derecho de los trabajadores a opinar libremente. La redacción de dicha limitación es relativamente amplia y general (la opinión no debe perjudicar la reputación ni los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador), lo que ha causado numerosos problemas de interpretación para los tribunales, incluidos el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Hungría. Además, las interpretaciones judiciales son sumamente complicadas, y en ocasiones, tal como lo han reconocido incluso los abogados, controvertidas.

Esto revela que la situación jurídica actual es bastante incierta, mientras que las sanciones derivadas de una (posible) opinión incorrecta pueden ser muy serias: el despido y la indemnización por daños y perjuicios. Por consiguiente, este tipo de legislación y práctica puede poner en riesgo el ejercicio del derecho de la libertad de expresión en el lugar de trabajo, o en ocasiones, acabar con él.

En su Informe, la Comisión de Expertos señaló que el Gobierno no ha adoptado ninguna medida concreta, incluidas medidas legislativas, para garantizar que la ley no obstaculice el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores ni el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses profesionales de sus afiliados.

En la actualidad, tras más de diez años, las referencias a fallos judiciales o estudios jurídicos no son suficientes. Necesitamos una normativa jurídica clara, que limite o defina claramente el contenido de este derecho, garantice el ejercicio de este derecho humano universal, no impida que los sindicatos defiendan plenamente los intereses profesionales de sus afiliados y no dependa solo de una obligación de lealtad de los trabajadores.

En Hungría, el registro de los sindicatos no es una mera formalidad, sino un proceso judicial en los tribunales. En la actualidad, en Hungría, el proceso para registrar una empresa es mucho más fácil y breve que para registrar un sindicato. Es casi imposible que un sindicato nuevo pueda cumplir con todos los criterios exigidos por la ley sin recurrir a un abogado. He aquí algunos ejemplos de lo mencionado anteriormente: incluso para encontrar las normas pertinentes, uno debe estar al tanto del estatuto jurídico de un sindicato porque, tal como están redactadas, las leyes en cuestión contemplan organizaciones civiles, asociaciones o personas jurídicas, pero no sindicatos. Para registrarse, es obligatorio llenar un formulario de solicitud de 73 páginas, acompañado de un documento explicativo de 23 páginas que incluye los criterios relativos a todos los tipos de organizaciones civiles, por lo que los sindicatos primero tienen que escoger/hallar los puntos específicos que les conciernen.

Además, los sindicatos deben adjuntar a la solicitud numerosas verificaciones y otros documentos, que incluyen una prueba de su derecho a utilizar su oficina y una declaración en la que el propietario o usuario legítimo autorice dicho uso. También existen normas jurídicas especiales para verificar el carácter legal del nombre elegido por el sindicato. Todos los documentos presentados ante el tribunal deben ser, por lo menos, documentos privados con fuerza probatoria plena.

Durante el proceso de registro, el tribunal examina los estatutos del sindicato y si sus artículos se condicen con las normas del Código Civil y otras leyes.

Existe un proceso de registro simplificado para los sindicatos cuyos estatutos se basen en un modelo estándar según lo definido en la legislación, lo que deriva en sindicatos estándar.



No obstante, si los sindicatos desean realizar modificaciones, incluso modificar solo una palabra del modelo, no se puede hacer uso del procedimiento simplificado.

Los sindicatos húngaros han señalado estas dificultades en reiteradas ocasiones en las reuniones del Consejo Nacional de la OIT, que se creó específicamente para cuestiones relativas a la OIT y también para las observaciones presentadas bajo el mecanismo de control periódico de la OIT. Sin embargo, el proceso de registro no se ha simplificado de manera significativa.

En cuanto a la deducción de las cuotas de afiliación sindical, desde el 1 de enero de 2024 rige una nueva ley en Hungría, la cual prohíbe que los empleadores del sector público efectúen deducciones de cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos, los maestros y los trabajadores sanitarios y sociales para transferirlos a sus sindicatos. Esta prohibición es absoluta. Los empleados/funcionarios públicos y sus sindicatos ni siquiera tienen permitido celebrar convenios colectivos o individuales para continuar utilizando el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, del que pudieron hacer uso hasta este año.

Los interlocutores sociales no han estado involucrados en la preparación del proyecto de ley y, aunque los sindicatos han protestado enérgicamente contra la nueva ley, sus intereses y sus voces no se han escuchado ni tenido en cuenta.

La justificación oficial para sancionar la ley fue la reducción de la carga administrativa para los empleadores. No obstante, durante las últimas tres décadas, el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical funcionó bien y sin establecer diferencias entre los empleadores y los empleados de los sectores público y privado. En el sector privado, el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical aún existe.

La nueva ley no brindó el tiempo suficiente como para que los sindicatos se prepararan para este gran cambio, organizaran el cobro de las cuotas de afiliación sindical o se aseguraran de disponer de capacidad adicional para afrontar esta nueva carga administrativa que la ley solo impuso a los sindicatos.

Las cuotas de afiliación sindical, sobre todo a nivel del lugar de trabajo, representan los ingresos más importantes de los sindicatos. Tras solo medio año, numerosos sindicatos ya han sufrido los efectos nocivos de la nueva legislación: algunos han perdido a varios afiliados que abonaban cuotas y, según algunos datos recientes, sus ingresos también han disminuido de manera significativa mientras sus gastos administrativos han aumentado. Por consiguiente, la nueva ley ha debilitado a los sindicatos y sus capacidades en el sector público, sin una causa razonable o necesaria.

Respecto de los servicios mínimos en el sector del transporte público de pasajeros, desde 2012, la normativa legal estipula que el nivel de servicio mínimo durante las huelgas es del 66 por ciento. Los legisladores nunca verificaron que este nivel realmente sea el mínimo necesario en el sector. En sus observaciones transmitidas a la OIT, los sindicatos manifestaron que este nivel no puede garantizar la eficacia de una huelga. Sin embargo, los legisladores no han modificado dicho nivel. Una nueva enmienda de la Ley de Transporte Público, del 9 de mayo de 2025, hizo que la determinación del servicio mínimo se volviera más difícil y polémica. Por lo tanto, la situación no mejoró, sino que empeoró. Esperar que los trabajadores y los empleadores presenten una posición unificada en relación con este asunto simplemente no es realista.

Para concluir, instamos al Gobierno que adopte sin más demora todas las medidas legislativas y de otro tipo que sean necesarias después de celebrar una consulta verdaderamente significativa con los interlocutores sociales, a fin de poner la ley y la práctica



húngaras relativas a las cuestiones anteriores de plena conformidad con el Convenio. A su vez, solicitamos la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembro empleadora, Hungría - Los empleadores húngaros reconocen la importancia del Convenio y de su aplicación, y respetan plenamente el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT. Por lo tanto, lamentamos sobremanera que el Gobierno de Hungría no haya proporcionado una respuesta detallada a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio durante el ciclo de presentación de memorias nacionales de 2024. Al mismo tiempo, nos complace enormemente que el Gobierno ahora reitere, tanto por escrito como de forma oral aquí mismo, su voluntad y su compromiso de avanzar en el diálogo a nivel nacional y en las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión de Expertos. A pesar de esto, lamentamos profundamente que Hungría se encuentre en la lista de los incumplimientos graves debido a la alegación de que no ha cumplido con este Convenio.

Respetamos la libertad de expresión como un derecho fundamental que puede limitarse en pro de los derechos fundamentales de otros individuos. Según el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, el ejercicio de esta libertad podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias para la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales.

Consideramos que, en el mundo del trabajo, los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo establecen dichos límites relativos a la libertad de expresión al prohibir conductas de los trabajadores que puedan perjudicar la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador, incluido el ejercicio de su derecho de expresar una opinión, ya sea dentro o fuera del horario laboral. A nuestro juicio, la legislación presenta un enfoque equilibrado. En estos artículos, no existe una prohibición general de expresar una opinión sobre el empleador. Dicha opinión no debe manifestarse de manera tal que pueda generar un perjuicio grave o poner en peligro la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador.

En un vínculo laboral, el trabajador realiza sus labores en pro de los intereses del empleador, teniendo en cuenta los intereses económicos del empleador. Por consiguiente, el trabajador no goza de derechos ilimitados. El derecho del trabajador puede limitarse durante el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Lo mismo vale para el empleador. El Código del Trabajo no garantiza derechos ilimitados al empleador para que limite los derechos del trabajador. Las limitaciones que el empleador comunique por escrito con antelación deben ser estrictamente necesarias por ciertos motivos y estar directamente relacionadas con la finalidad de la relación laboral. El tribunal nacional debe analizar los hechos, las circunstancias, la conducta del trabajador y, por supuesto, la conducta del empleador, a fin de determinar caso por caso si la conducta del trabajador constituye una infracción o no.

Con respecto al registro de los sindicatos, el registro y la administración de los sindicatos no recaen en el ámbito de las competencias de la organización de empleadores. Consideramos que las medidas relativas al registro y la administración se aplican a las personas jurídicas y que deben aplicarse del mismo modo, sin realizar distinciones. Permítanme darles un ejemplo.

Un sindicato es una persona jurídica que tiene un nombre. El Código Civil define claramente los requisitos de exclusividad, validez y libertad del nombre para todas las personas jurídicas, que abarcan desde organizaciones no gubernamentales hasta instituciones de enseñanza superior. La exclusividad del nombre significa que el nombre de la persona jurídica debe ser distinto del nombre de cualquier otra persona jurídica que opere en un ámbito similar, como una asociación o fundación. El nombre debe ser único y no dar lugar



a confusión. El requisito de validez del nombre se cumple en caso de que el nombre no pueda inducir a errores o engaños en cuanto a su importancia y su función. En particular, el nombre no debe dar la impresión de que las actividades de la organización guardan relación con las de otra persona jurídica.

Las reglas mencionadas anteriormente se aplican a los sindicatos. Sin embargo, señalamos que siempre debe haber tiempo y espacio para analizar la necesidad de simplificar los requisitos generales de registro y administración, en especial teniendo en cuenta que la tecnología avanza rápidamente.

En lo referente al control de las actividades de los sindicatos por parte de los fiscales nacionales, subrayamos que la Ley sobre el Control de Actividades se debería aplicar por igual a todas las asociaciones, incluidos los sindicatos.

En relación con la deducción de las cuotas de afiliación sindical, confirmamos que la prohibición de deducir las cuotas de afiliación sindical se incluyó en el programa del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. Para los empleadores, el hecho de deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios no representa una carga. Por lo tanto, no hemos solicitado dicha modificación. Las restricciones actuales solo se relacionan con el sector público, que no forma parte de nuestros afiliados.

Por último, pero no por ello menos importante, en cuanto al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades, consideramos que los servicios de transporte de pasajeros y los servicios postales tienen repercusiones tan importantes para las empresas y la vida cotidiana de la población que es esencial contar con normas especiales relativas a las huelgas. Coincidimos en que se deben celebrar consultas a este respecto y se debe reglamentar el contenido, principalmente el alcance de los servicios mínimos.

Para concluir, los empleadores húngaros defendemos firmemente los principios del diálogo social y las relaciones laborales. Acogemos con agrado el compromiso del Gobierno de avanzar en el diálogo nacional sobre las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión de Expertos y esperamos con interés conversar sobre estos asuntos en los foros tripartitos pertinentes a nivel nacional.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de Hungría y le agradece por la información proporcionada sobre la situación actual en materia de aplicación del Convenio. Tomamos nota del compromiso del Gobierno de Hungría con sus obligaciones internacionales y de su voluntad de entablar un diálogo abierto y constructivo tanto con los interlocutores sociales nacionales como con la OIT, lo que demuestra su disposición a cooperar de manera productiva en el marco de los mecanismos de control de la OIT. Deseamos hacer especial hincapié en los esfuerzos para fortalecer el diálogo social, en particular a través del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. También deseamos señalar a la atención el examen de la legislación y la práctica judicial relativas a la libertad de expresión, que confirma el cumplimiento de las normas internacionales. Con respecto al registro de los sindicatos, se ha presentado un procedimiento legal claro y previsible. Ningún país dispone de un sistema perfecto. No obstante, la información proporcionada pone de manifiesto que Hungría cuenta con las garantías jurídicas necesarias y está dispuesta a mejorar sus prácticas. Proponemos que todas las partes interesadas continúen manteniendo un diálogo constructivo a nivel nacional y creemos que un enfoque basado en el respeto y la cooperación mutuos dimanará en resultados positivos.



Miembro trabajador, Finlandia - Pronuncio esta alocución en representación de los sindicatos nórdicos. Hoy nos ocupa un caso de violaciones graves y continuas del Convenio por parte de Hungría. Un aspecto fundamental tiene que ver con el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades en virtud del artículo 3 del Convenio. Específicamente, con el derecho de huelga y las restricciones excesivas que se han impuesto mediante requisitos de servicio mínimo en la ley y en la práctica.

Lamentablemente, estas inquietudes no son nuevas. Desde las enmiendas de 2010 a la Ley de Huelga húngara, la Comisión de Expertos ha abordado el marco de Hungría en repetidas ocasiones y ha descubierto constantemente límites arbitrarios a la capacidad de los trabajadores de iniciar huelgas legítimas. Estas no son inquietudes de índole teórica, sino que surgen de una realidad jurídica que ha hecho que, durante más de una década, en ciertos sectores sea casi imposible iniciar una huelga.

Ya en 2012, la Comisión de Expertos destacó que los esfuerzos de los sindicatos para determinar los niveles mínimos de servicio se encontraban con el rechazo constante de los tribunales, con frecuencia, sin una justificación adecuada, y que, como resultado, no se habían iniciado huelgas. Se instó al Gobierno a garantizar que la Ley de Huelga no impidiera que los trabajadores ejercieran sus derechos.

En 2014, la Comisión de Expertos hizo hincapié en que los requisitos relativos al servicio mínimo deben limitarse a lo que sea estrictamente necesario para satisfacer las necesidades básicas de la población y no deben hacer que las huelgas pierdan eficacia. Aun así, la ley húngara exige que se concluyan acuerdos de servicio mínimo, o que los tribunales los impongan, para poder proceder con una huelga, lo que deriva en incertidumbre a nivel jurídico y demoras excesivas.

Observaciones posteriores, incluidas las de 2015 y 2018, señalaron que los umbrales establecidos por Hungría (del 66 por ciento en el caso del transporte de pasajeros local y suburbano y del 50 por ciento a nivel nacional) no guardan ninguna relación con lo que, de manera razonable, podría denominarse «mínimo». En el sector postal se aplican niveles excesivos similares. Efectivamente, se está despojando a los sindicatos de su recurso esencial.

Si bien se han entablado ciertos diálogos tripartitos, la Comisión de Expertos ha cuestionado su eficacia constantemente. Las organizaciones de trabajadores informan que, con demasiada frecuencia, bajo el marco jurídico actual sigue siendo prácticamente imposible organizar una huelga legítima.

Aquí la interpretación adecuada y contextual es clara: se debe implicar a los trabajadores a la hora de definir los servicios mínimos, y en caso de desacuerdo, un órgano independiente o conjunto debe resolver la cuestión rápidamente. El concepto de servicio mínimo debe referirse exactamente a eso, al mínimo, y limitarse estrictamente a satisfacer las necesidades básicas.

Sin embargo, tanto en 2022 como en 2023, la Comisión de Expertos volvió a verse obligada a formular las mismas conclusiones. El Gobierno continúa refiriéndose a la certidumbre jurídica y las necesidades públicas, justificaciones que, cada vez más, parecen ser una cortina de humo para ocultar la verdadera intención de mantener el régimen restrictivo actual. No se han adoptado medidas significativas.

Debemos preguntar: ¿cuánto tiempo más deben esperar los trabajadores húngaros para ejercer los derechos que tienen garantizados? Instamos a la Comisión a adoptar conclusiones firmes. Hungría debe poner su legislación de plena conformidad con el Convenio.



Miembro gubernamental, Serbia - Agradecemos a la Comisión de Expertos por su informe y tomamos nota de sus observaciones. Nuestra delegación ha escuchado atentamente a la distinguida representación de Hungría en relación con la aplicación del Convenio. Serbia reconoce el marco jurídico húngaro robusto que garantiza la libertad sindical y el derecho de sindicación y es coherente tanto con los instrumentos jurídicos internacionales como con los de la Unión Europea.

La alineación del Código del Trabajo con las normas y las prácticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos demuestra un claro compromiso de Hungría con el goce de los derechos laborales. En virtud de ello, encomiamos la adopción de la Carta Social Europea revisada.

En pro del pleno ejercicio de los derechos en la práctica, animamos al Gobierno de Hungría a colaborar de manera constructiva en el proceso de consulta con la Fiscalía sobre los controles de fiscales que no forman parte del marco jurídico actual.

Además, Serbia acoge favorablemente la buena disposición del Gobierno de Hungría para definir condiciones claras y justas para los servicios mínimos y suficientes durante las huelgas. Agradecemos sus opiniones con miras a los debates sobre la Ley de Huelga.

Las medidas mencionadas anteriormente fortalecerán la integridad de las instituciones democráticas y reforzarán la confianza en el Estado de derecho.

Para concluir, quisiéramos alentar a que continúen el diálogo social abierto, inclusivo y constructivo y la cooperación entre los mandatos tripartitos en Hungría, a fin de abordar las cuestiones mencionadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Alemania - Tomo la palabra en representación de los sindicatos alemanes y deseo expresar nuestra profunda preocupación con respecto a las violaciones constantes y sistemáticas del Convenio por parte del Gobierno de Hungría. A pesar de las reiteradas observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno húngaro ha continuado socavando los derechos sindicales fundamentales, tanto en la ley como en la práctica, al aplicar medidas que constituyen un hostigamiento evidente hacia los sindicatos y derivan en la reducción del espacio para los sindicatos y sus derechos.

Permítanme enumerar los acontecimientos más recientes. Desde el 1 de enero de 2024, a raíz de legislación adoptada por medio de la Ley LXX de 2023, los empleadores públicos de Hungría ya no tienen permitido deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos de forma automática. Esta medida, lejos de ser de carácter neutral y administrativo, representa un intento deliberado de debilitar a los sindicatos del sector público al hacer que toda la carga recaiga en los trabajadores de manera individual. Como resultado directo, sindicatos como el Foro Sindical de Cooperación (SZEF), que representa únicamente a los trabajadores de la administración pública, han perdido alrededor de 10 000 miembros en un solo año. Esto ha perjudicado considerablemente no solo sus finanzas, sino también su capacidad operativa de representar a los trabajadores de manera eficiente. Este acontecimiento encaja en un patrón más amplio.

En primer lugar, en cuanto a la libertad de expresión, la ley laboral húngara aún contiene los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, que establece limitaciones para los trabajadores a la hora de expresar sus opiniones, incluso fuera del horario laboral, en caso de que se considere que dichas opiniones perjudican los intereses del empleador. Esta es una limitación inaceptable de la actividad sindical y la expresión democrática. Pese a los llamamientos de la Comisión de Expertos durante años, el Gobierno no ha tomado medidas legislativas.



En segundo lugar, respecto del registro de los sindicatos, el proceso continúa atascado debido a obstáculos y demoras de índole administrativa. El Gobierno ha insinuado que se están preparando soluciones, pero no ha habido informes de avances significativos.

Además, los sindicatos se ven cada vez más obligados a divulgar datos internos confidenciales, incluidos datos financieros y números de afiliados. Estos requisitos, combinados con preocupaciones legítimas relativas a la protección de datos, amenazan la autonomía y la libertad operativa de los sindicatos.

También nos preocupan seriamente las alegaciones de la CSI de que los fiscales nacionales han interferido en las operaciones de los sindicatos, solicitando documentos, cuestionando decisiones e incluso realizando inspecciones directas. Dichas prácticas implican que el Estado controla a las organizaciones de trabajadores independientes y son claramente incompatibles con el artículo 3 del Convenio. El Gobierno aún debe responder a estas graves acusaciones.

Estamos siendo testigos de un desmantelamiento coordinado del poder sindical en Hungría. Por lo tanto, instamos al Gobierno húngaro a que restablezca el uso de las deducciones automáticas en el sector público, reforme las leyes laborales que limitan la libertad de expresión, simplifique y despolitice los procedimientos de registro de los sindicatos, ponga fin a la vigilancia de las actividades sindicales por parte del Estado, y enmiende las disposiciones restrictivas de la Ley de Huelga sin más demora.

Miembro gubernamental, Georgia - Ante todo, deseo expresar mi respeto hacia la Organización Internacional del Trabajo por sus esfuerzos para fortalecer el sistema internacional del trabajo. Con respecto al caso actual, deseo enfocarme en los siguientes asuntos. Está claro que el sistema jurídico húngaro proporciona garantías adecuadas en relación con la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Estos derechos están garantizados en la Ley Fundamental de Hungría, que establece en sus artículos pertinentes que toda persona tiene derecho a constituir organizaciones o unirse a ellas, incluidos los sindicatos. En cuanto a la libertad de expresión en Hungría, se considera un derecho fundamental protegido por numerosos instrumentos jurídicos europeos, internacionales y, por supuesto, nacionales.

Lo importante es que las disposiciones del Código del Trabajo húngaro cumplen con los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que es una institución esencial para la protección de los derechos humanos. Consideramos que la normativa húngara sobre el registro de los sindicatos también brinda claramente un marco jurídico adecuado.

Por supuesto, la cuestión de definir las condiciones para los servicios mínimos y suficientes en caso de huelga aún no se ha resuelto, y encomiamos al Gobierno de Hungría por su buena disposición para continuar los debates sobre la Ley de Huelga. Para concluir, me gustaría señalar que, en función del marco legislativo existente y las medidas en vigor, la legislación húngara parece estar de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajadora, Bélgica - Los trabajadores belgas, italianos y franceses desean solidarizarse con sus compañeros húngaros en relación con sus preocupaciones legítimas sobre el proyecto de ley sobre la «transparencia de la vida pública». Este proyecto prevé elaborar una lista de organizaciones que presentarían una amenaza para la soberanía de Hungría. Apunta a las organizaciones que se benefician de apoyo extranjero y participan en el debate público. Según el proyecto, el Gobierno elabora la lista de manera discrecional. Sin embargo, el hecho de figurar en la lista implica consecuencias muy serias:



- En efecto, los responsables deben presentar una declaración patrimonial y se consideran políticamente expuestos.
- Los donantes deben demostrar que los fondos no se han recibido del extranjero.
- Solo el organismo encargado de la lucha contra el lavado de dinero puede autorizar la recepción de contribuciones del extranjero.
- Se pueden llevar a cabo inspecciones administrativas muy amplias.
- Según el caso, los infractores se enfrentan a la suspensión de sus transacciones bancarias, una multa administrativa 25 veces mayor al monto de la ayuda recibida, o incluso a la prohibición de sus actividades.
- Está previsto un control judicial, pero a posteriori y el cual no suspende la aplicación de la decisión, por lo que no es para nada eficaz.

En primer lugar, el proyecto atenta contra el ejercicio de los derechos de libertad de expresión y sindicación. En vista de que el texto es muy general, numerosos actores de la sociedad civil que promueven el debate democrático podrían enfrentar grandes obstáculos, e incluso verse obligados a abandonar sus actividades o a ir a la quiebra. El proyecto también puede tener un efecto disuasorio y desalentar la participación de los ciudadanos en el debate público. A su vez, puede tener un efecto estigmatizante para las organizaciones que reciben financiación internacional, ya que hace referencia a la lucha contra el lavado de dinero, que combate la delincuencia financiera y la financiación del terrorismo.

En segundo lugar, estas disposiciones ponen en peligro la libertad sindical. Limitan la libertad de un sindicato de utilizar sus fondos en el marco de sus actividades internacionales, con objetivos normales y lícitos. Al mismo tiempo, la congelación de activos bancarios sindicales puede representar una grave injerencia del poder público en las actividades sindicales. También lamentamos que el proyecto, que afecta a los trabajadores y sus organizaciones, no se haya sometido a concertación social a través del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno.

En tercer lugar, el menoscabo de los instrumentos normativos de los sindicatos y de la sociedad civil puede debilitar a los poderes compensatorios, y al hacerlo, socavar el estado de derecho. Es por eso que urgimos al Estado húngaro a que renuncie definitivamente a este proyecto.

Miembro gubernamental, Kirguistán - En nombre de la República Kirguisa, agradezco la oportunidad de dirigirme a la Comisión en relación con el caso de Hungría. Kirguistán otorga un gran valor a sus relaciones bilaterales estrechas con Hungría, que es nuestro único socio estratégico de la Unión Europea.

El marco normativo de Hungría, incluida su Ley Fundamental y su Código del Trabajo, ofrece garantías sólidas en materia de libertad sindical y del derecho de sindicación, en consonancia con las normas europeas e internacionales.

Kirguistán acoge con beneplácito las medidas proactivas de Hungría para garantizar que el proceso de registro de los sindicatos sea transparente y justo, así como su dedicación a la hora de abordar inquietudes mediante diálogos constructivos, incluidas consultas con la Fiscalía General.

Además, la disposición relativa a la deducción automática de las cuotas de afiliación sindical también da testimonio de los esfuerzos de Hungría para facilitar la representación de los trabajadores sin cargas excesivas.



Si bien algunos retos continúan, aplaudimos la apertura de Hungría al diálogo y su compromiso con el diálogo social. Estos esfuerzos reflejan una determinación genuina para reforzar los derechos laborales de conformidad con los principios de la OIT.

Para concluir, Kirguistán manifiesta su plena confianza en el progreso continuo de Hungría y anima a la Comisión a reconocer sus logros. Nos solidarizamos con nuestro socio estratégico e instamos a todas las partes a respaldar el enfoque constructivo de Hungría.

Miembro trabajador, Brasil - En nombre de los trabajadores del Brasil, extendiendo un fraternal y solidario saludo a la clase trabajadora del mundo. Destaco el Informe de la Comisión de Expertos que constituye la base técnica para el examen de este caso, haciendo hincapié en la deducción de las cuotas sindicales.

Así como ocurrió en el Brasil, después del golpe de Estado contra la Presidenta Sra. Dilma Rousseff, en Hungría se modificaron las Leyes núms. 29, de 1991, y 33, de 1992, para prohibir a los empleadores deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos, incluidos los trabajadores de la educación y de la atención médica domiciliaria. Dicha medida que impacta directamente en el financiamiento sindical y, por ende, en la fuerza y la capacidad de las entidades sindicales de actuar.

La adopción de tales medidas no fue precedida del debido diálogo social y sus efectos fueron inmediatamente percibidos por los sindicatos, que perdieron recursos financieros y afiliados. Como consecuencia de ello, los sindicatos se han debilitado y esto desequilibra las fuerzas en la negociación colectiva que, en este caso, tiene al propio Estado como empleador.

En el Brasil, a pesar del cambio de Gobierno, la perjudicial reforma laboral aún no se ha revertido debido a la composición ultraconservadora del Parlamento. Por lo tanto, persisten los problemas de financiación sindical y el debilitamiento gradual de la clase trabajadora. Nuestro ejemplo muestra la magnitud y la gravedad de lo que está sucediendo ahora en Hungría.

En la Comisión hemos escuchado innumerables veces que no hay democracia efectiva sin sindicatos fuertes capaces de dar voz a la clase trabajadora y defender sus intereses. De eso se trata este caso. Libertad sindical, diálogo social efectivo y democracia. Lamentamos lo que ocurre en Hungría y esperamos que esta Comisión pueda instar al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, para hacer efectivo el derecho fundamental de la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Israel - Israel desea agradecer al Gobierno húngaro por la información que le ha proporcionado a la Comisión en la reunión matutina de hoy. Israel expresa su apoyo a Hungría y encomia su firme compromiso con los principios de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, consagrados en el Convenio. Este compromiso se refleja claramente en el marco normativo e institucional de Hungría, sobre todo en su Código del Trabajo, que garantiza el derecho de los trabajadores de constituir y unirse libremente a sindicatos sin temor a sufrir discriminación o represalias.

Un ejemplo destacado de los esfuerzos de Hungría para promover prácticas laborales justas y fomentar el diálogo social constructivo es la labor del Consejo Económico y Social Nacional. Este órgano tripartito reúne a representantes de trabajadores, de empleadores y de la sociedad civil, y ofrece una plataforma esencial para entablar un diálogo abierto y significativo sobre cuestiones relativas a políticas laborales y económicas. A través de mecanismos como el Consejo Económico y Social Nacional, Hungría se asegura de que las voces de los trabajadores se escuchen, se valoren y se respeten en los procesos de toma de decisiones nacionales, de plena conformidad con las normas internacionales del trabajo.



Para concluir, al reforzar sus protecciones jurídicas y fomentar un diálogo inclusivo y participativo, Hungría demuestra su dedicación continua para defender los principios fundamentales de la OIT y promover el trabajo decente y la justicia social para todas las personas.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - El sistema jurídico de Hungría ofrece garantías adecuadas para la libertad sindical y el derecho de sindicación. Estos derechos están garantizados en la Ley Fundamental de Hungría, que en su artículo VIII establece claramente que todas las personas tienen derecho a constituir organizaciones o unirse a ellas, incluidos los sindicatos.

Como se sabe en Hungría, la libertad de expresión se considera un derecho fundamental que se encuentra protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. Las disposiciones del Código del Trabajo de Hungría cumplen con los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y adoptados por el Tribunal Constitucional de Hungría.

Observamos que el Gobierno de Hungría está dispuesto a continuar debatiendo sobre la Ley de Huelga y considera que es de vital importancia que los sindicatos adopten una postura unificada. Acogemos esto con gran satisfacción. Puede ser necesario celebrar debates y consultas tripartitas adicionales en el plano nacional. También sería necesario que los interlocutores sociales húngaros participaran activamente para abordar de manera significativa los asuntos planteados en las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Türkiye - Türkiye reconoce la ratificación de larga data del Convenio por parte de Hungría y acoge con agrado que el Gobierno reitere su compromiso de proteger el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir organizaciones de su elección y unirse a ellas sin autorización previa.

Tomamos nota de las aclaraciones detalladas que ha proporcionado el Gobierno húngaro de forma oral y escrita, en particular respecto de las enmiendas recientes al Código del Trabajo. Entendemos que estas revisiones tienen por objetivo aumentar la eficacia de las negociaciones colectivas y del diálogo a nivel empresarial, asegurando a la vez la coherencia y la previsibilidad.

Acogemos con beneplácito el funcionamiento continuo del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno, que se reunió 28 veces entre 2022 y 2024. Esta plataforma representa un mecanismo clave para institucionalizar el diálogo social relativo a políticas salariales, a Ley de Huelga y a cuestiones sindicales.

En lo referente al registro de los sindicatos, acogemos con agrado la aclaración del Gobierno de que más de 1 100 sindicatos se registraron de manera exitosa entre 2017 y 2021. Esto da cuenta de un sistema administrativo respaldado por procedimientos simplificados y estatutos estándar. Alentamos los esfuerzos continuos para eliminar todos los obstáculos prácticos o relativos a procedimientos, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del artículo 2 del Convenio.

Türkiye considera que el diálogo y la participación constructiva son esenciales para abordar las inquietudes relativas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. A este respecto, animamos a todas las partes interesadas a abordar la cuestión con un espíritu de cooperación y comprensión mutua. Türkiye también subraya la importancia de la cooperación y celebra que Hungría haya manifestado su compromiso de mantener un diálogo constante con la OIT, así como su disposición a continuar adaptando su normativa nacional a sus obligaciones internacionales. Para concluir, Türkiye apoya al Gobierno de Hungría en sus



esfuerzos continuos para dar pleno cumplimiento al Convenio y fomentar un ambiente propicio para la libertad sindical y la acción colectiva.

Miembro gubernamental, Kazajstán - La delegación kazaja encomia el compromiso de Hungría con el respeto de los principios del Convenio. El marco jurídico integral de Hungría, el diálogo social sólido y la colaboración constante con la OIT demuestran una clara dedicación en materia de protección de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales. Tomamos nota de la proactividad de Hungría para adoptar medidas en aras de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos. Kazajstán apoya los esfuerzos de Hungría para lograr un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores, promoviendo a la vez un ambiente propicio para la libertad sindical. Alentamos el diálogo continuo para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio y expresamos nuestra confianza en cuanto al compromiso de Hungría con estos valores compartidos.

Observador, IndustriALL Global Union - Pronuncio esta declaración en nombre de IndustriALL Global Union, que cuenta con tres afiliados industriales en Hungría. De conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno debe aplicar todas las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no limiten la libertad de expresión de los trabajadores ni obstaculicen el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de velar por los intereses laborales de sus afiliados.

La supervisión creciente de la actividad de los trabajadores en Facebook, como parte de restricciones más amplias a la libertad de expresión, socava de manera significativa los esfuerzos de sindicación, al presionar a los individuos y llevarlos a la autocensura. Esto es particularmente alarmante a la luz de la falta de claridad jurídica, que permite que, a modo de represalia, los empleadores apliquen medidas que parecen lícitas y están diseñadas para eliminar la disidencia y la acción colectiva. En dichos casos, el trabajador carga con el peso de impugnar estas decisiones en los tribunales, un proceso que suele ser complejo, requerir muchos recursos y estar plagado de conflictos. Lo anterior hace que, en la práctica, la impugnación jurídica tenga lugar en raras ocasiones.

Instamos al Gobierno de Hungría a entablar un diálogo social y celebrar consultas adecuadas con sus interlocutores sociales, ya que, incluso si existe el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno, el rol de los interlocutores sociales continúa siendo mínimo y, en gran medida, simbólico. Varias propuestas legislativas, como la nueva Ley de Agentes Extranjeros, han hecho caso omiso del Foro.

Además, la justificación del Gobierno para suprimir la deducción de las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados, que consiste en que esta es una «carga administrativa», carece de fundamentos y es engañosa. El sistema ha funcionado de manera eficaz desde 1991 y continúa siendo el método principal para cobrar las cuotas de afiliación sindical en Hungría. La deducción automática simplifica el proceso para los afiliados y garantiza que los sindicatos dispongan de una financiación confiable, lo cual es esencial sobre todo si se tiene en cuenta que las cuotas de afiliación sindical suelen establecerse en el 1 por ciento de una base salarial que fluctúa, por lo que solo se le puede dar un seguimiento preciso a través de las deducciones realizadas por los empleadores.

El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para eliminar todas las cargas y todos los obstáculos que entorpecen el registro de los sindicatos.



Exigimos que el Gobierno celebre consultas significativas con los interlocutores sociales con carácter urgente, a fin de aplicar las reformas necesarias. Esto incluye la simplificación de los requisitos de registro, en particular los relativos a las sedes de los sindicatos.

A su vez, el Gobierno debe enmendar la Ley de Huelga de manera urgente, en consulta con los interlocutores sociales y con miras a garantizar la claridad, la equidad y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La ley actual continúa siendo demasiado imprecisa y no define claramente los sectores que se encuentran sujetos a los requisitos de servicio mínimo.

Instamos al Gobierno de Hungría a tomar medidas inmediatas para garantizar que se retomen las negociaciones colectivas sectoriales, ya que ha habido carencias críticas en esta materia.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - La ICM representa a millones de trabajadores de los sectores de la construcción, los materiales de construcción, la madera y la silvicultura. Estas industrias están marcadas por algunas de las condiciones más difíciles del mundo del trabajo: ambientes de alto riesgo, contratos de corta duración y cadenas de subcontratación de varias capas. Es precisamente en este contexto que los trabajadores necesitan sindicatos sólidos e independientes para proteger sus derechos, velar por la seguridad en el lugar de trabajo y conseguir un salario justo.

No obstante, en Hungría, este derecho fundamental (el derecho de sindicarse libremente y constituir sindicatos) enfrenta limitaciones graves y constantes.

El Informe de la Comisión de Expertos da una cruda advertencia. Pese a años de colaboración y observaciones reiteradas, una vez más, el Gobierno de Hungría no ha respondido a alegaciones creíbles y de larga data sobre las prácticas restrictivas que afectan el registro de los sindicatos.

La Comisión de Expertos ha puesto de relieve un patrón de obstrucciones sistemáticas: solicitudes de sindicatos que se rechazan por pequeños errores de procedimiento; requisitos jurídicos estrictos que exigen que los estatutos sean conformes a la legislación civil; y condiciones injustificadas, como la de exigir que se incluyan los nombres de los empleadores en los nombres de los sindicatos.

Estos no son errores burocráticos. Constituyen obstáculos estructurales intencionales. Restringen la libertad sindical, quitan peso a las voces de los trabajadores y menoscaban el Convenio de manera directa (uno de los convenios fundamentales de la OIT).

Seamos claros: la negativa a simplificar y reformar estos procedimientos no es una elección neutral en materia de políticas. Fragmenta la representación de los trabajadores, debilita las medidas de protección de los trabajadores y erosiona la confianza en las instituciones democráticas.

La Comisión de Expertos ha instado al Gobierno húngaro a entablar un diálogo significativo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a adoptar medidas concretas para eliminar estos obstáculos. Ese llamado debe atenderse con urgencia y sinceridad.

Nos sumamos al llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno de Hungría en pro de que tome medidas inmediatas y concretas. Específicamente, exigimos que el Gobierno inicie un proceso de consulta tripartito inclusivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de revisar y reformar los procedimientos actuales para el registro de los sindicatos. Esto debe incluir la eliminación de las formalidades excesivas, la supresión de los



obstáculos arbitrarios y garantías de que el registro de los sindicatos se lleve a cabo de manera oportuna, transparente y conforme a las normas internacionales del trabajo. El Gobierno también debe facilitar datos pormenorizados sobre la aprobación y el rechazo de las solicitudes de registro, para permitir la rendición de cuentas al público y el escrutinio internacional.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Hungría, tomamos nota de las observaciones de los miembros de la Comisión. Las examinaremos con detenimiento y haremos todo lo posible por tenerlas en cuenta. En mis comentarios de clausura, deseo hacer hincapié en que el Gobierno de Hungría considera que el diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial es un aspecto clave del mundo del trabajo. En el ámbito legislativo, la Ley Fundamental húngara brinda el marco general y las garantías para la libertad sindical, así como el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Nuestro entorno normativo nacional relativo a los derechos colectivos de los trabajadores se condice con los criterios establecidos por las normas internacionales del trabajo. Hungría continúa firmemente comprometida con la plena aplicación del Convenio y está dispuesta a mantener un diálogo constructivo, tanto en el plano nacional como internacional, tal como lo han señalado varios oradores. Continuaremos trabajando de consuno con nuestros interlocutores sociales para promover las relaciones laborales justas, el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo en Hungría.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean agradecer a los distintos oradores distinguidos que han tomado la palabra, tanto por sus intervenciones como por la información que han proporcionado, de la que hemos tomado plena nota. Reiteramos que el Convenio es un convenio fundamental y que condenamos el incumplimiento en materia de aplicación.

Nos complace que, en el día de hoy, el Gobierno haya reafirmado su voluntad y su compromiso de avanzar en el diálogo social a nivel nacional, tanto por escrito como de forma oral. A la luz del debate de hoy, deseamos recomendar lo siguiente: en primer lugar, pedimos al Gobierno que proporcione sin demoras indebidas información adicional sobre la cantidad de organizaciones registradas y la cantidad de organizaciones cuyo registro ha sido denegado o aplazado, incluyendo detalles sobre los motivos de la negativa al registro en el periodo comprendido entre 2021 y 2025; y que responda a las alegaciones y proporcione información sobre el tipo de investigaciones que han llevado a cabo los fiscales y sobre el resultado de los debates mantenidos en el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno sobre las cuotas de afiliación sindical.

En segundo lugar, instamos al Gobierno a que inicie un proceso de diálogo social con las organizaciones nacionales representativas de los empleadores y de los trabajadores, con miras a examinar las cuestiones que se han debatido, en especial en cuanto al análisis de la necesidad de simplificar los requisitos de registro para cumplir con las obligaciones estipuladas en el Convenio, tanto en la ley como en la práctica.

En tercer lugar, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre los avances y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Para concluir, confiamos en la colaboración del Gobierno para dar inicio a una cooperación significativa con los interlocutores sociales y aplicar estas recomendaciones.

Miembros trabajadores - En nuestro debate de hoy hemos escuchado sobre la importancia fundamental de este Convenio como derecho habilitador y sobre la necesidad de que el Gobierno húngaro garantice su protección en la ley y en la práctica. Esto incluye tomar



medidas inmediatas en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner en práctica las observaciones reiteradas de la Comisión de Expertos, una vez más, tanto en la ley como en la práctica.

El Informe de la Comisión de Expertos reitera su preocupación de larga data de que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, de 2012, son incompatibles con el Convenio, ya que limitan el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad de expresión.

En virtud de esta ley, se prohíbe a los trabajadores incurrir en cualquier conducta que pueda poner en riesgo la reputación o los intereses económicos del empleador. Dichas conductas incluyen el derecho de los trabajadores de expresar una opinión tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Al representar los intereses de nuestros afiliados, a veces es necesario que la libertad de expresión de los sindicatos incluya la necesidad de decir cosas que resulten incómodas para el Gobierno, un empleador, o ambos.

Solo podemos cambiar el *statu quo* y garantizar el trabajo decente al desafiar la posición de comodidad en la que se encuentran quienes tienen poder. Toda prohibición de mantener conversaciones abiertas y sin trabas sobre los derechos laborales fundamentales impide que los sindicatos tengan la capacidad de avanzar en términos de progreso social y bienestar económico. En resumen, esto perjudica nuestros propios intereses legítimos.

Una vez más, tal como lo ha hecho la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a trabajar con los interlocutores sociales con miras a enmendar esta ley y garantizar que no entorpezca la libertad de expresión de los trabajadores y la capacidad de los sindicatos de defender los intereses profesionales de sus afiliados.

Nos preocupan seriamente las acusaciones de que los fiscales nacionales han interferido en las operaciones internas de los sindicatos mediante solicitudes de documentación, cuestionamientos de decisiones e, incluso, inspecciones directas de las oficinas de los sindicatos. Dichas prácticas apuntan a controlar a las organizaciones de trabajadores independientes y son claramente incompatibles con el artículo 3 del Convenio. El Gobierno aún no ha respondido a estas acusaciones graves.

Lamentablemente, el Gobierno ha abierto un nuevo frente al atacar a los sindicatos del sector público. Desde enero de 2024, los empleadores públicos de Hungría ya no tienen permitido deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos de forma automática. Como consecuencia, los sindicatos del sector público se verán claramente debilitados.

En una declaración conjunta del SZEF y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores (MOSZ), los sindicatos expresaron su profunda preocupación con respecto a que este cambio legislativo erosionará el diálogo social, perjudicará las relaciones laborales y, en última instancia, afectará la calidad de los servicios públicos de Hungría. Apoyamos plenamente esta opinión e instamos al Gobierno a revertir esta medida y a restablecer los derechos de los trabajadores de realizar deducciones de sus salarios bajo el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, en consonancia con lo dispuesto por el Convenio.

Respecto del registro de los sindicatos, las demoras y los obstáculos burocráticos continúan frustrando el registro y el funcionamiento de los sindicatos. El Informe de la Comisión de Expertos llama una vez más al Gobierno a trabajar con los interlocutores sociales, en aras de simplificar el proceso de registro de los sindicatos y proporcionar datos



significativos sobre la cantidad de sindicatos cuyo registro se ha aprobado o denegado, con el fin de realizar una mejor evaluación del cumplimiento de lo estipulado por el Convenio.

A la luz del debate, observamos que parece haber confusión en cuanto a si la legislación exige una cierta nomenclatura para los sindicatos o si el nombre del sindicato puede generar algún tipo de demora o hacer que se deniegue su registro.

Pedimos que el Gobierno trabaje con los interlocutores sociales para aclarar este aspecto de manera urgente, teniendo en cuenta que se espera que el nombre de un sindicato no esté sujeto a una aprobación bajo ningún punto de vista, y que, por supuesto, no constituya un motivo para impedir su registro.

También observamos con gran preocupación que el derecho de huelga sigue estando limitado. En el pasado, la Comisión de Expertos ha realizado llamamientos en pro de que se reformen la Ley de Huelga, la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales, con miras a garantizar que los sindicatos puedan participar en la definición de los niveles de servicio mínimo.

El Gobierno debe tomar medidas urgentes a este respecto. Además, en términos generales, observamos la contracción tanto de la atmósfera para ejercer las libertades civiles como del espacio civil de Hungría, lo cual nos preocupa seriamente.

El 13 de mayo, se presentó un proyecto de ley sobre la transparencia de la vida pública ante el Parlamento húngaro. En caso de aprobarse, esta presentaría amenazas graves a la sociedad civil, incluidos los sindicatos. Según esta propuesta, los sindicatos que reciban cualquier financiación de fuentes extranjeras, incluida la Unión Europea, podrán colocarse en una lista de vigilancia pública y estar sujetos a sanciones económicas y administrativas simplemente por representar los intereses de sus afiliados al intentar influir en los funcionarios públicos mediante canales normales.

Recordamos a las delegaciones que los sindicatos operan a nivel nacional, regional e internacional. Por ejemplo, cinco federaciones sindicales húngaras están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Para asistir a ciertas reuniones de la CES, reciben apoyo económico de la Unión Europea como reconocimiento de la necesidad de representar los intereses de sus afiliados en la Unión Europea. Por consiguiente, toda injerencia en las fuentes de financiación interfiere en el derecho de los sindicatos de organizarse y de realizar sus actividades en pro de los intereses de sus afiliados. Instamos al Gobierno a adoptar medidas inmediatas para atender tanto esta como otras inquietudes que se han manifestado en esta Comisión en el día de hoy.

Los sindicatos libres e independientes son el motor de una sociedad civil saludable. Las protecciones consagradas en el Convenio garantizan la defensa los derechos de los trabajadores y, a su vez, alimentan un clima de respeto de las libertades civiles y democráticas. Por lo tanto, todo intento de menoscabar las disposiciones del Convenio tiene un impacto mucho más amplio y plantea serias preocupaciones respecto del ejercicio de todos los demás derechos humanos.

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte sin demoras un plan de acción concreto con plazos establecidos para reformar las leyes laborales que limitan la libertad de expresión de los trabajadores; restablezca la deducción automática de las cuotas en el sector público; simplifique los procedimientos relativos al registro de los sindicatos; enmiende la Ley de Huelga restrictiva sin más demora; y se abstenga de adoptar cualquier medida propuesta que pueda socavar las actividades sindicales legítimas y el ejercicio de los derechos sindicales.



La libertad sindical no es un privilegio. Es un derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos en virtud del derecho internacional. Y debemos ser claros: si un Gobierno ataca a los sindicatos, silencia a los trabajadores y evita rendir cuentas de manera sistemática, no cumple con sus obligaciones bajo el Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las restricciones jurídicas y prácticas relativas al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades, así como de seguir defendiendo los intereses de sus miembros en consonancia con el Convenio.

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

- **en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no obstaculicen ni menoscaben los derechos fundamentales previstos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones de trabajadores de defender los intereses profesionales de sus miembros;**
- **celebre consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para evaluar la necesidad de simplificar los requisitos de registro en la legislación y en la práctica, así como los relativos a sus sedes;**
- **en consulta con los interlocutores sociales, aborde los obstáculos para el registro en la práctica y proporcione datos sobre: el número de organizaciones registradas y el número de organizaciones a las que se denegó o retrasó el registro, incluyendo detalles sobre los motivos para la denegación del registro para el periodo 2021-2025, a efectos de responder a los alegatos y de comunicar información acerca del tipo de investigaciones realizadas por los fiscales, y sobre el resultado de las discusiones relativas a las cuotas de afiliación sindical, en el Foro Consultivo Permanente del Sector Competitivo.**

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos sobre todo progreso realizado en las medidas adoptadas para la aplicación de las mencionadas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Invito a tomar la palabra a la honorable representante del Gobierno de Hungría.

Otra representante gubernamental - Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión. Reiteramos que Hungría sigue firmemente comprometida con la plena aplicación del Convenio y con el cumplimiento de sus obligaciones como Miembro de la OIT. Estamos dispuestos a entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales a nivel nacional. El Gobierno considera que, en el mundo del trabajo, es esencial mantener un diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial.



República Islámica del Irán (ratificación: 1964)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado por escrito la siguiente información, así como estadísticas sobre el rendimiento educativo, estadísticas sobre el cuerpo docente a tiempo completo en el año académico 2023-2024, y un informe relacionado con cuestiones de género sobre los desembolsos realizados a las provincias (mayo de 2025), el número de instalaciones pagadas por género y sector de actividad (mayo de 2025), un informe sobre las instalaciones pagadas por género y provincia con cargo a los recursos de los negocios domésticos (mayo de 2025), estadísticas sobre los estudiantes de las instituciones de educación superior en el país, y cuadros estadísticos sobre las mujeres.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de ley de castidad y del hijab

La República Islámica del Irán siempre ha tratado de tomar medidas con compromiso en consonancia con la aplicación del Convenio. Con este fin, el Gobierno ha tenido en cuenta en la formulación de políticas el principio de igualdad de oportunidades de empleo y de no discriminación, y también se ha reconocido el principio de «igualdad en dignidad humana» para las mujeres en la Constitución y en los Planes Nacionales de Desarrollo del Irán.

- En lo que respecta a la Ley de Castidad y del Hijab, cabe subrayar que dicha ley aún no se ha promulgado. Por lo tanto, no es legalmente aplicable, y exigir la aplicación de una ley no promulgada no es legalmente aceptable, además de ser incoherente con los principios aplicables de conformidad con la legislación nacional iraní. Sobre la base de los principios jurídicos establecidos, y de conformidad con la Constitución y el Código Civil, ninguna resolución debería considerarse aplicable hasta que la legislación en cuestión se haya sometido a todos procedimientos legales, incluidas la aprobación, la promulgación por el Presidente y la publicación del *Boletín Oficial*. De conformidad con el artículo 123 de la Constitución y con el artículo 2 del Código Civil, la promulgación y la publicación son los principales pasos que deben darse para que las leyes sean aplicables y, en su ausencia, ni los ciudadanos ni las entidades ejecutivas tendrán la obligación de cumplirlas. Por consiguiente, cualquier referencia a las disposiciones de un proyecto de ley para fomentar la discriminación o la violación de los derechos fundamentales carece de credibilidad legal e induciría a engaño al evaluar las medidas adoptadas por el Gobierno.
- En lo que respecta a la preocupación expresada por el acceso limitado a los servicios públicos para las mujeres que no cumplen el código de vestimenta, cabe mencionar que no existe una prohibición sistemática por este motivo en la legislación, y que si en algunas instituciones se han tomado medidas caso por caso, estos casos no están generalizados y no constituyen una base para la discriminación estructural.
- En la actualidad, se está elaborando un nuevo proyecto de ley con un enfoque cultural y positivo, cuyo objetivo no es recurrir a actividades delictivas y de coacción, sino promover gradualmente la cultura iraní-islámica en la sociedad. De conformidad con este nuevo proyecto de ley, se ponen de relieve la educación, la persuasión cultural, las actividades de comunicación y el asesoramiento no vinculante y, en relación con esto, este marco es totalmente compatible con los principios de no discriminación y de respeto por la dignidad humana. Así pues, el Gobierno está dispuesto y preparado para compartir sus opiniones y observaciones con la OIT en el contexto del diálogo técnico constructivo, y acoge con agrado



cualquier interacción efectiva con objeto de promover los derechos laborales y la igualdad en el empleo.

El proyecto de ley de castidad y del hijab ha sido aprobado por el Poder Legislativo; sin embargo, aún no es aplicable al no haberse promulgado y en ausencia de la publicación legal de la aprobación. Además, las autoridades superiores han decidido no hacerlo cumplir actualmente, por lo que no existe ninguna preocupación a este respecto.

Cabe señalar que, de conformidad con el artículo 1 del Código Civil, los instrumentos legislativos promulgados por la Asamblea Consultiva Islámica y los resultados del referéndum, tras someterse a los procedimientos legales, se notificarán al Presidente de la República. El Presidente, en el plazo de cinco días, los firmará y notificará a los ejecutores, y dará instrucciones para que se publiquen, y se exigirá que el *Boletín Oficial* los publique en el plazo de 72 horas tras su notificación. El artículo 2 del Código reza: «Los instrumentos legislativos promulgados entrarán en vigor en todo el país 15 días después de su publicación, salvo que se haya establecido una disposición específica en la propia legislación en lo que respecta al momento oportuno de su aplicación». El artículo 3 del Código Civil prevé: «El texto de las leyes deberá publicarse en el *Boletín Oficial*».

Respuesta del Gobierno sobre los esfuerzos encaminados a prevenir y combatir todos los tipos de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo y en el entorno profesional

Como se ha explicado en la memoria de 2023, para todos los comportamientos similares contra las mujeres en los entornos de trabajo, en el sector público o privado, pueden tomarse medidas —administrativas o judiciales— a la luz del informe de la víctima o incluso de los informes de otras personas. Sobre la base del islam, en el Irán se concede suma importancia a las cuestiones éticas relativas a las mujeres y los niños, y cualquier agresión o acoso contra una mujer se considera un insulto al honor de todos los hombres, lo que suele provocar reacciones muy drásticas. Existen muchas leyes para proteger la dignidad de las mujeres, e incluso el acoso a través de palabras o de acciones que atentan contra el honor y la dignidad se considera un insulto, que se castiga en virtud del artículo 619 del Quinto Volumen del Código Penal Islámico (Ta'zirat y Castigos Disuasorios) con una pena de prisión de entre dos y seis meses.

En la memoria de 2023, se indica que los comportamientos poco éticos observados en las organizaciones gubernamentales y semigubernamentales son vigilados específicamente por las unidades de control de las organizaciones, y se toman medidas firmes contra los autores, a través de las cuales estos últimos son remitidos al Comité de Infracciones Administrativas una vez recibido el informe del querellante de la unidad pertinente. Estas personas pueden enfrentarse a sanciones como el despido permanente o temporal del servicio, multas, etc., y estas sanciones son independientes de los castigos judiciales que pueden aplicarse si se interpone una denuncia y se presenta una queja a las autoridades judiciales.

Respuesta del Gobierno relativa a los artículos 1, 1), a) y 4. Discriminación basada en motivos de sexo, opinión política y actividades perjudiciales para la seguridad del Estado

Apoyándose en los principios de la Constitución, en particular el artículo 27, la República Islámica del Irán siempre ha apoyado el derecho a llevar a cabo reuniones y actividades sindicales legales pacíficas, y ha reconocido además el derecho a actos civiles de protesta, en el marco de la legislación. En el mismo contexto:

- Al igual que otros Estados Miembros de la OIT, la República Islámica de Irán diferencia entre las protestas pacíficas legítimas, por una parte, y los comportamientos que pueden



considerarse amenazas para la seguridad nacional y la estabilidad social, por otra. También se han tomado medidas en el marco de las leyes nacionales, garantizando juicios justos, la posibilidad de tener acceso a un abogado y el derecho a interponer un recurso. Además, se han proporcionado mecanismos jurídicos de reparación y con miras a garantizar los derechos del acusado a través de las instituciones de control establecidas.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de plan integral de excelencia de la población y la familia y otras medidas

A fin de responder a uno de los mayores retos demográficos nacionales, se promulgó la Ley de la Población Joven. La disminución del 20 por ciento de las tasas de natalidad en los últimos años y el fuerte descenso de las tasas de fertilidad han expuesto al país al riesgo de experimentar un rápido envejecimiento, situación que, según estimaciones internacionales fiables, situarán al Irán entre las sociedades más viejas del mundo en los dos próximos decenios. La adopción de esta Ley tiene por objeto aplicar políticas sobre la población general, restablecer el equilibrio a la estructura de edad del país, y fortalecer los cimientos de la familia. En relación con esto, se considera necesario subrayar los siguientes puntos:

- En lo que respecta a la alegación sobre la creciente discriminación contra las mujeres en la legislación, cabe señalar que la Ley arriba mencionada no viola los principios de igualdad de género o los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. A diferencia de esta alegación, una gran parte de estas disposiciones legales se conciben y aplican específicamente para apoyar a las mujeres, especialmente las madres que trabajan, facilitando sus múltiples papeles y promoviendo el bienestar de los hogares. Algunas de las medidas de protección más importantes previstas en la legislación mencionada anteriormente son: garantizar la seguridad del empleo para las madres durante el embarazo y después del parto; conceder una licencia remunerada después del parto; permitir que las madres que trabajan recurran a modalidades de teletrabajo; establecer requisitos para crear servicios de cuidado infantil en los lugares de trabajo; promover los beneficios del trabajo, como prestaciones por hijos más elevadas y la jubilación anticipada; proporcionar seguros a las amas de casa; proporcionar una cobertura de seguro para los tratamientos para la infertilidad; facilitar alojamientos, y tomar medidas de protección económica específicas.

Respuesta del Gobierno sobre la enmienda del artículo 1117 del Código Civil y las restricciones legales al empleo de las mujeres casadas bajo la autoridad de su marido

La enmienda de la Ley de Protección de la Familia, de 2022, es un punto que figura en el orden del día de las autoridades legislativas y este proyecto de ley no ha sido acogido con beneplácito; el representante del Poder Judicial decidió cambiar el contenido de este instrumento y abordar únicamente los aspectos formales y de procedimiento del proyecto de ley de enmienda (Ley de Protección de la Familia, de 2022). Algunos expertos han propuesto un título alternativo para ella, a saber, «Proyecto de ley sobre el procedimiento de la familia». En este proyecto de ley, similar al anterior, se ha prestado atención a la cuestión del empleo y la ocupación de las mujeres, y se ha incluido el mismo artículo anterior, como sigue:

- En los casos en los que el tribunal dicta una sentencia prohibiendo el empleo a una mujer casada, esta sentencia se le comunica únicamente a ella para su cumplimiento. Si la mujer se niega a cumplirla, no tendrá derecho a apoyo conyugal. Con independencia del título definitivo del proyecto de ley, una vez se somete al Gobierno y al Parlamento, la inclusión del artículo anterior impide la aplicación de la sentencia sobre la prohibición del empleo contra la mujer. La sentencia solo se notificará a la mujer y, si esta decide continuar con su empleo, no recibirá apoyo conyugal de su marido. Esto es debido a que, a pesar de tener



derechos, ingresos o riqueza, una mujer no tiene la obligación de contribuir a los gastos del hogar ni de subvenir a sus necesidades básicas. En todos los casos, el marido tiene la obligación de cubrir todos los gastos de subsistencia y las necesidades de su mujer, como la alimentación, el vestido, la vivienda y la atención médica.

En el mismo contexto, el Gobierno (oficina jurídica del Viceministro, oficina estratégica del Viceministro, y oficina del Poder Judicial de asuntos sociales y prevención de delitos) ha elaborado un proyecto de directrices, titulado «Directrices sobre la elaboración del acta matrimonial en línea y condiciones pertinentes», a fin de incluir en el acta matrimonial otro tipo de condiciones exigidas por la mujer. Asimismo, a fin de preservar el derecho de la mujer a la educación y el empleo, y de garantizar que el marido no pueda limitar a la mujer después del matrimonio, el artículo 5, c) reza: «El marido se compromete a evitar toda medida que impida la educación y el empleo de su mujer que no entre en conflicto con la dignidad de la familia».

Respuesta del Gobierno para respetar la igualdad de oportunidades de empleo

La República Islámica del Irán, al poner énfasis en el principio de la dignidad humana y la justicia social, y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la sociedad, incluidas las mujeres, ha adoptado extensas medidas a nivel legislativo, ejecutivo, de apoyo y educativo, a fin de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas medidas no solo están en consonancia con las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, sino que, en muchos casos, superan las normas mundiales. En relación con esto, se ponen de relieve los siguientes puntos:

- Compromiso de prohibir la discriminación injusta y de garantizar la igualdad de oportunidades: en el ordenamiento jurídico de la República Islámica del Irán, el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley, en particular en materia de empleo y salarios, se establece explícitamente en diversas leyes y políticas generales. Estas incluyen el artículo 20 de la Constitución, que prevé que todos los ciudadanos, tanto hombres como mujeres, son iguales ante la ley; el artículo 28, que garantiza el derecho de todas las personas al empleo y a la búsqueda de ocupaciones deseadas; el artículo 38 de la Ley del Trabajo, y las cláusulas 2, 3 y 6 de las Políticas Generales del Sistema Administrativo y de Políticas de Empleo, que ponen de relieve el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, con independencia del género. Además, la cláusula 15 de las políticas generales del séptimo Plan Nacional de Desarrollo, elaborado en 2022, pone de relieve la necesidad de «eliminar obstáculos al crecimiento y el avance de las mujeres», y la cláusula 9 de las políticas legislativas generales, elaboradas en 2019 por el Líder Supremo, destaca «la importancia otorgada a la justicia en las leyes, los esfuerzos para evitar la discriminación injusta, la universalidad de la ley, y su inclusividad e integralidad» como principios de la legislación. Todos estos documentos y leyes reflejan el enfoque de apoyo del ordenamiento jurídico del país para mejorar la situación de las mujeres. En particular, al aplicar estos principios, las instituciones judiciales, como el Tribunal Administrativo de Justicia, abordan las quejas relacionadas con las violaciones de los derechos laborales, incluidas las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y las oportunidades de empleo y, si se confirman las violaciones, la indemnización obligatoria y el restablecimiento de la situación anterior.



Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de conceder la palabra a la honorable representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, experta de alto nivel del Departamento internacional del Ministerio de Cooperación Laboral y Protección Social.

Representante gubernamental - La República Islámica del Irán ha hecho esfuerzos constantes por aplicar el Convenio con diligencia. En consecuencia, ha dado prioridad al principio de igualdad de oportunidades en el empleo y a la prohibición de la discriminación en sus políticas laborales, reconociendo el principio de igualdad y de dignidad humana de la mujer en la Constitución y en los planes nacionales de desarrollo. Esta información tiene por objeto proporcionar respuestas exhaustivas a las preguntas planteadas por los distinguidos miembros de la Comisión de Expertos.

En cuanto a la preocupación planteada por la Comisión sobre la Ley de Castidad y del Hijab, cabe señalar que esta ley no ha sido promulgada oficialmente y, por lo tanto, carece de fuerza jurídica en el ordenamiento jurídico iraní. Imponer el cumplimiento de una ley no promulgada carece de validez jurídica y es contrario a los principios que rigen el ordenamiento jurídico interno de la República Islámica del Irán. De conformidad con los principios jurídicos bien establecidos, la Constitución y el artículo 2 del Código Civil de la República Islámica del Irán, ninguna ley será aplicable hasta que haya sido sometida al proceso legal de aprobación por el Presidente, se haya promulgado y se haya publicado oficialmente en el *Boletín Oficial*. Según el artículo 123 de la Constitución y el artículo 2 del Código Civil, la promulgación y publicación son requisitos fundamentales para que una ley sea aplicable. En ausencia de estos pasos, ni los ciudadanos ni las instituciones encargadas de su aplicación están obligados a cumplirla. Por lo tanto, cualquier referencia al proyecto de disposiciones de esta ley para inferir discriminación o vulneración de derechos fundamentales carece de validez jurídica y es engañosa para evaluar la actuación del Gobierno.

En lo que respecta a la preocupación sobre el acceso limitado de las mujeres que no cumplen con las normas de vestimenta a los servicios públicos, cabe precisar que no existen prohibiciones sistemáticas en la ley. Si se han producido acciones aisladas en determinadas instituciones, estas no son generalizadas y no constituyen una discriminación estructural.

En cuanto a la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, tal como se señaló en memorias anteriores, aunque los términos «acoso sexual y violencia» no están definidos explícitamente en el Código del Trabajo de 1990, existe un marco jurídico que aborda los comportamientos que atentan contra la dignidad de los trabajadores a través de diversas leyes penales, incluido el Código Penal Islámico. Las acciones como amenazas, humillación, insultos, acoso, coacción o abuso de autoridad profesional son punibles en virtud de disposiciones tales como las relacionadas con el acoso a mujeres que causa miedo y malestar psicológico, el abuso de poder administrativo o los actos contrarios a la castidad. Estas disposiciones prevén sanciones como penas de prisión, multas y expulsión del servicio público o gubernamental.

Además, el artículo 8, 7) de la Ley de Delitos Administrativos de 1993 tipifica como infracción administrativa en el empleo público la discriminación por prejuicios o las relaciones no administrativas en la aplicación de las leyes y los reglamentos.

Entre las medidas aplicadas o en curso figuran los programas de formación para los responsables de recursos humanos y los empleadores o sobre las normas de conducta en el lugar de trabajo, y la adopción del Reglamento de 2024 sobre la promoción de la ética profesional en los sistemas administrativos, promulgado por el Consejo de Ministros.



En relación con la aplicación del artículo 1, 1), a), del Convenio y la discriminación por motivo de género, las opiniones políticas y las actividades que atentan contra la seguridad nacional, cabe señalar que, sobre la base de los principios de la Constitución, en particular del artículo 27, la República Islámica del Irán ha apoyado sistemáticamente el derecho de reunión pacífica y las actividades sindicales legítimas, reconociendo el derecho a las protestas civiles dentro del marco legal. Además, al igual que otros Estados Miembros de la OIT, la República Islámica del Irán distingue entre las protestas pacíficas legítimas y las acciones que pueden amenazar la seguridad y la estabilidad social.

En lo que respecta a la aplicación de la excepción por motivos de seguridad del Estado en virtud del artículo 4 del Convenio y sus repercusiones en el empleo, la República Islámica del Irán hace hincapié en que esta excepción solo se aplica en casos muy limitados y definidos, de conformidad con los principios jurídicos y los procedimientos para un juicio justo. En virtud de las leyes penales de la República Islámica del Irán, en particular los artículos 498 a 514 del Quinto Volumen del Código Penal Islámico (Ta'zirat), las acciones que socavan la seguridad nacional, como la pertenencia o colaboración con grupos ilegales, el espionaje, la divulgación de información clasificada o la incitación a alterar el orden público, están claramente definidas. Estas normas, basadas en el principio de legalidad y en los delitos y las penas, no están sujetas a una interpretación amplia y son revisadas por autoridades judiciales independientes.

En cuanto a la no discriminación en virtud de la Ley de Población Joven, tal y como se comunicó anteriormente a la Comisión de Expertos, el plan de excelencia familiar se retiró de la agenda parlamentaria tras la aprobación de dicha Ley, que aborda uno de los retos demográficos más acuciantes de la República Islámica del Irán.

La disminución del 20 por ciento en las tasas de natalidad en los últimos años y la caída significativa de las tasas de fertilidad han puesto a la República Islámica del Irán en riesgo de un rápido envejecimiento de la población, lo que podría situarla entre las sociedades más envejecidas del mundo en las próximas décadas, según estimaciones internacionales fiables. La Ley se promulgó para alcanzar los objetivos de las políticas generales de población, restablecer el equilibrio en la estructura de edad del país y fortalecer los cimientos de la familia.

Sus puntos clave se podrían resumir de la manera siguiente:

- Las quejas de que está aumentando la discriminación contra las mujeres en virtud de esta Ley son infundadas, ya que no vulnera el principio de igualdad de género ni los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Por el contrario, las disposiciones importantes de la Ley están específicamente diseñadas para apoyar a las mujeres, en particular a las madres trabajadoras, facilitando el desempeño de sus múltiples funciones y mejorando el bienestar familiar. Las medidas fundamentales de apoyo incluyen la seguridad laboral para las madres durante el embarazo y el posparto, la licencia de maternidad remunerada, opciones de trabajo a distancia para las madres trabajadoras, la creación obligatoria de guarderías en el lugar de trabajo, la mejora de las prestaciones por empleo, como el aumento de los subsidios por hijo y las opciones de jubilación anticipada, el seguro para las amas de casa, la cobertura del tratamiento de la infertilidad, los subsidios para la vivienda y el apoyo económico específico.

Con respecto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas: según el Anuario Estadístico 2024 del Sistema Administrativo de la República Islámica del Irán, la proporción de empleados en las instituciones ejecutivas era del 55 por ciento para los hombres y del 45 por ciento para las mujeres.



Además, las estadísticas de 2023 muestran que el 45,90 por ciento de las mujeres estaban empleadas en el Poder Ejecutivo, el 22,98 por ciento en el Poder Judicial, el 13,31 por ciento en el Poder Legislativo y el 17,81 por ciento en instituciones ajenas a los tres poderes del Estado.

El nombramiento de mujeres para puestos directivos y de toma de decisiones ha experimentado un crecimiento significativo, con un aumento de más del doble, pasando de 19 597 en 2020 a 42 396 en 2023.

Desde agosto de 2024, el Gobierno actual ha nombrado a más de 190 mujeres para ocupar puestos directivos de alto nivel, en algunos casos por primera vez en la historia de la República Islámica del Irán. Entre ellas se encuentran 4 mujeres en el Decimocuarto Consejo de Ministros, 14 mujeres nombradas para dirigir instituciones por decreto presidencial directo, 13 viceministras, 17 asesoras ministeriales, 110 directoras generales, 17 gobernadoras y 16 administradoras de distrito, lo que refleja un compromiso con la diversidad étnica y social. Una directiva presidencial reciente para nombrar a mujeres cualificadas para puestos directivos en las administraciones provinciales ha dado lugar a que, para finales de 2024, se hubiera nombrado a aproximadamente 1 885 mujeres para diversos puestos directivos en ministerios, organizaciones afiliadas y administraciones provinciales.

En relación con el artículo 1117 del Código Civil, cabe destacar que el objetivo de este artículo es limitar la autoridad del marido para limitar el empleo de la mujer. Para que lo pueda limitar, deben cumplirse dos condiciones: el empleo debe considerarse contrario a los intereses familiares o a la dignidad de la mujer o del marido, y el marido debe solicitar una resolución judicial que lo confirme. Por lo tanto, este artículo se refiere a una circunstancia específica familiar, y no impone una prohibición general ni restricciones sistemáticas al empleo de las mujeres. El marido solo puede solicitar una restricción judicial si el empleo de la mujer entra en conflicto con los intereses familiares.

Además, en virtud del artículo 1119 del Código Civil, la mujer puede estipular su derecho al empleo como condición en el contrato matrimonial. Si se incluye esta condición y el marido pretende restringir su empleo a través de los tribunales, la mujer puede solicitar a esos mismos tribunales que hagan cumplir dicha condición. Si no es posible su cumplimiento, puede solicitar el divorcio por incumplimiento del contrato matrimonial por parte del marido.

En lo que respecta a la garantía de la igualdad de oportunidades en el empleo, el ordenamiento jurídico de la República Islámica del Irán defiende explícitamente la igualdad entre los géneros ante la ley, en particular en materia de empleo y salarios, tal como se contempla en múltiples leyes y políticas.

Entre ellas figuran el artículo 20 de la Constitución, que garantiza la igualdad de todos los ciudadanos; el artículo 28, que garantiza el derecho al empleo en las profesiones que se deseen; el artículo 38 del Código del Trabajo, y las cláusulas 2, 3 y 6 de las Políticas Generales de Administración y Empleo, que hacen hincapié en la igualdad de remuneración por un trabajo igual, independientemente del género. El documento de política del Séptimo Plan Nacional de Desarrollo de 2022 hace hincapié en la eliminación de las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres en su cláusula 15, mientras que la cláusula 9 del documento de política legislativa general de 2019 subraya la importancia de una legislación centrada en la justicia y la prevención de la discriminación injusta.

Estas leyes y políticas ponen de relieve el enfoque favorable de la República Islámica del Irán hacia la promoción de la condición de la mujer.

Las instituciones judiciales, como el Tribunal Administrativo de Justicia, se ocupan de las denuncias relacionadas con vulneraciones de los derechos laborales, incluida la igualdad de



remuneración y de oportunidades, y ordenan medidas correctivas o la reincorporación cuando se confirman las vulneraciones.

En colaboración con organizaciones internacionales, la República Islámica del Irán ha puesto en marcha diversos programas nacionales y provinciales para mejorar el empleo de las mujeres, en particular de las que son cabezas de familia, las mujeres rurales, las que se recuperan de dificultades sociales y las que tienen un título universitario.

Entre estas medidas figuran la asignación de recursos del Fondo Nacional de Desarrollo para el empleo de las mujeres rurales y nómadas, la promoción de programas de autoempleo, la formación profesional y los préstamos sin intereses a través del fondo Esperanza Emprendedora y de la Fundación Barakat. Se han creado más de 2 600 marcas nacionales lideradas por familias encabezadas por mujeres, se han organizado conferencias nacionales y redes de emprendimiento femenino, y se han firmado acuerdos con más de 30 instituciones nacionales para mejorar las capacidades y el emprendimiento de las mujeres en zonas rurales y desfavorecidas.

Los programas de formación profesional se llevan a cabo en todo el país sobre la base de planes de estudios estándar accesibles a todos sin restricciones por motivos de religión, origen étnico o género. Se han presentado estadísticas detalladas al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Entre los programas más destacados para el empoderamiento económico de la mujer figuran los siguientes:

- El Programa de Empoderamiento Económico para hogares encabezados por mujeres y mujeres empresarias, que ha prestado apoyo a 9 565 hogares encabezados por mujeres en 233 ocupaciones, aprovechando el éxito de mujeres empresarias en cada provincia. Deciles de ingresos o indicadores 1 a 5, utilizando el fondo cooperativo de garantía de inversiones para mejorar el acceso equitativo a las oportunidades y los recursos.

En lo que respecta a la formación de las mujeres en los ámbitos técnicos y de ingeniería, no existen barreras legales que impidan a las mujeres formarse en estas disciplinas. Las mujeres pueden cursar y obtener títulos en los estudios que elijan libremente. Según el Ministro de Ciencia, Investigación y Tecnología, durante el año académico 2023, la proporción de mujeres matriculadas en programas de ingeniería técnica en universidades públicas y privadas fue del 24 por ciento del total de estudiantes en esos campos. En otros países, las mujeres tienden a preferir otras disciplinas, y los campos técnicos y de ingeniería representan el 22,45 por ciento del total de matriculados de ambos géneros. La República Islámica del Irán reitera que no existe restricción alguna a la educación universitaria o a la formación profesional de las mujeres en esos campos.

En lo que respecta al empleo de antiguos reclusos y las posibles repercusiones de las condenas por delitos relacionados con la seguridad sobre el empleo, la Ley de Gestión de la Función Pública y otras normas similares solo imponen restricciones en relación con determinados puestos sensibles de la Administración. Estas restricciones solo se aplican cuando existe una condena firme por delitos que afectan al interés público y no se extienden al empleo en el sector privado ni a los puestos de trabajo no gubernamentales en general, ni siquiera en el caso de personas condenadas por delitos relacionados con la seguridad.

Las instituciones de apoyo, como la Fundación Cooperativa de Presos y la Organización de Formación Técnica y Profesional, prestan servicios educativos y de apoyo para facilitar la reinserción social y prevenir la reincidencia. En virtud del capítulo 4 (artículos 174 a 193) del Reglamento ejecutivo de la organización penitenciaria, los centros de atención postpenitenciaria ofrecen formación profesional y facilitación del empleo para los antiguos



reclusos, en colaboración con entidades gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de promover la autosuficiencia y la reinserción social.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, deseamos agradecer al Gobierno de la República Islámica del Irán por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la decimoquinta ocasión que la Comisión discute este caso. La República Islámica del Irán ratificó el Convenio en 1964 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en 25 oportunidades, las últimas en 2021, 2022 y 2024.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales y, por tanto, debe ser objeto de especial atención y de un control prioritario. Este convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social.

Es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir sobre la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en el artículo 1, 1), a) y 3). En ese sentido encontramos que las observaciones de 2024 realizadas por la Comisión de Expertos son, además de extensas, preocupantes, y se centran en legislaciones existentes o propuestas que sin duda suscitan inquietudes por discriminación por género, religión, etnia u opiniones políticas.

A continuación, vamos a abordar en detalle las principales preocupaciones de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, sobre el artículo 1, 1), a) y 3) se indica que, aunque la Constitución iraní y su Ley del Trabajo prohíben la discriminación y garantizan la igualdad de derechos para todos los iraníes, con independencia de su género siempre y cuando esté en línea con el islam y los intereses públicos, estas normativas no incluyen explícitamente la religión, la opinión política y el origen social como categorías protegidas y tampoco se extienden al proceso de contratación. Observamos con preocupación que, a pesar de las continuas y fuertes exhortaciones de esta Comisión en el pasado para modificar o derogar la legislación, siguen subsistiendo leyes y reglamentaciones laborales que discriminan tanto a las mujeres como a minorías religiosas. En ese sentido, los miembros empleadores instamos al Gobierno a que implemente, tanto en la legislación como en la práctica, todos los mecanismos enfocados en la protección contra la discriminación basada en estos motivos.

En segundo lugar, sobre el proyecto de ley sobre la castidad y el hiyab, quiero iniciar haciendo una referencia al informe presentado por el Secretario General de Naciones Unidas en febrero de 2025 sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, del cual se destaca la profunda preocupación por el proyecto de ley cuyo objetivo es reforzar la obligatoriedad del hiyab en público para mujeres y niñas y establecer sanciones graves por incumplimiento, lo que podría amplificar la discriminación de género. El mencionado proyecto de ley fue aprobado el pasado 20 de septiembre de 2023 por mayoría en el Parlamento y posteriormente se sometió a la aprobación del Consejo de Guardianes. Desde entonces se han introducido varios ajustes al proyecto de ley.

El mencionado informe presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas, a partir de la investigación llevada a cabo en el país, indica que a pesar de que el proyecto de ley



está pendiente de aprobación, los funcionarios han dado instrucciones a la policía para que lo aplique de inmediato, sin esperar su aprobación.

Los miembros empleadores observan con preocupación que este proyecto normativo introduce un sistema escalonado de castigos, dirigido principalmente a mujeres y niñas, lo que en la práctica impide disfrutar plenamente de ciertos derechos como la salud, la educación, el trabajo y la libertad de circulación. Información pública que se encuentra en noticias y comunicados de prensa difundidos a nivel global da muestra de que las autoridades han impuesto multas y cerrado numerosos negocios, entre ellos cafeterías, restaurantes, farmacias y agencias de viajes, por no adherirse a las leyes de obligatoriedad del hiyab.

En ese sentido, los miembros empleadores manifiestan su profunda preocupación por la aprobación de un proyecto de ley que contraviene el Convenio y que vulnera especialmente los derechos de las niñas y mujeres, por lo que solicitamos al Gobierno que no continúe con la aprobación de dicha iniciativa, en consonancia con las obligaciones de la República Islámica del Irán, con las normas internacionales del trabajo y con la protección de los derechos humanos.

En tercer lugar, sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo con lo indicado por la Comisión de Expertos, la protección legal existente es insuficiente. Se requiere de una ley que aborde todas las formas de acoso sexual, independientemente del autor, y con mecanismos eficaces de denuncia y sanción.

En cuarto lugar, sobre las represalias tras la muerte de Mahsa Amini, los miembros empleadores manifiestan su preocupación por los actos violentos y de represión denunciados. Se solicita al Gobierno que proporcione la información suficiente que permita evaluar si estas acciones constituyen una violación del Convenio y si la legislación nacional establece, con claridad, los conceptos de actos o delitos contra la seguridad nacional y propaganda contra el Estado, de tal suerte que estas medidas no se conviertan en discriminatorias por su amplitud en la interpretación.

En quinto lugar, sobre la discriminación religiosa y étnica, se denuncia una discriminación sistémica hacia bahaís, musulmanes sunitas, kurdos, baluchis y árabes, entre otros, y se exige lealtad a la religión oficial. Frente a lo anterior, los miembros empleadores solicitamos al Gobierno que tome medidas correctivas urgentes, tanto en la legislación como en la práctica, para ajustarse a lo establecido en las disposiciones del Convenio, como ya nos hemos referido.

En sexto lugar, sobre el artículo 1117 del Código Civil iraní, la mencionada norma permite que un esposo impida que su esposa trabaje si lo considera contrario a los intereses familiares. Como se ha indicado en análisis anteriores del caso, esta norma contenida en la legislación del país viola directamente el Convenio. A pesar de que el Gobierno indicó en su respuesta oral y escrita que los tribunales pueden interpretar la cláusula y que existe el derecho a pactar condiciones contractuales, esto no justifica esta norma y es claro el incumplimiento del Convenio. Esta disposición sin duda atenta gravemente contra el derecho de las mujeres a elegir libremente su empleo. En ese sentido, alentamos una vez más al Gobierno a que derogue, lo antes posible, el artículo 1117 del Código Civil.

En relación con el proyecto de ley núm. 264, solicitamos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, realice las modificaciones pertinentes y elimine todas las restricciones al empleo de mujeres.

Finalmente, sobre los mecanismos de resolución de conflictos, agradecemos la información entregada por el Gobierno. Reconocemos los esfuerzos para mejorar los procesos judiciales laborales. Sin embargo, solicitamos que se envíe a la Comisión información detallada



sobre los casos relacionados con la igualdad de trato en el empleo, que incluya las sanciones y los remedios aplicados.

Los miembros empleadores consideran que la discriminación en el trabajo no solo es una violación a un derecho humano, sino que obstaculiza el desarrollo de los trabajadores y la utilización de su pleno potencial en el mercado laboral. En ese sentido, solicitamos al Gobierno que las modificaciones normativas, las derogatorias y las actualizaciones legales que se lleguen a plantear, se realicen en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que se continúe con la adopción de medidas eficaces que protejan tanto a las mujeres y las niñas como a los grupos minoritarios religiosos, políticos y sociales de cualquier acto de discriminación.

Miembros trabajadores - Hoy debatimos un caso de incumplimiento grave de la obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, concretamente el caso de la República Islámica del Irán, que ratificó el Convenio en 1964. Sin embargo, la República Islámica del Irán sigue infringiendo las disposiciones de este Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Este incumplimiento persiste, a pesar de las numerosas solicitudes directas y observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, que se remontan al año 1990.

En 2024, no tomamos nota de ningún avance en la situación de las activistas que siguen siendo perseguidas por las autoridades por expresar sus opiniones políticas. En julio de 2024, dos presas políticas fueron condenadas a muerte por «rebelión». Este cargo es utilizado con frecuencia por las autoridades contra presos políticos y disidentes. Otras dos activistas corren el riesgo de ser ejecutadas por cargos falsos similares y muchas más están acusadas de delitos contra la seguridad. Condenamos enérgicamente esta práctica y exigimos que se ponga fin de inmediato a la persecución de las activistas.

Hemos informado repetidamente sobre casos extremadamente graves de detenciones sistemáticas, condenas y encarcelamientos de líderes sindicales y sobre la represión del Gobierno contra activistas de los derechos de los trabajadores por expresar sus opiniones, lo que prácticamente deja sin voz a los trabajadores de la República Islámica del Irán.

En septiembre de 2023, las autoridades tomaron medidas enérgicas contra los docentes y sus representantes sindicales para reprimir el resurgimiento de las manifestaciones del Primero de Mayo en 2022, que se produjeron tras el asesinato extrajudicial de Jina Mahsa Amini en septiembre de 2022. En la actualidad, 11 dirigentes y miembros del Consejo de coordinación de las asociaciones sindicales de docentes iraníes siguen detenidos arbitrariamente por sus actividades sindicales legítimas.

Trabajadores de diversos sectores han tenido que hacer frente a acusaciones falsas, la denegación de sus derechos judiciales, la imposibilidad de acceder a asistencia letrada y al debido proceso, torturas para obtener confesiones falsas y la renuncia forzosa a sus actividades sindicales, el acceso inadecuado a la atención médica y el acoso a sus familiares.

Enumeraré solo algunos ejemplos de la larga lista de víctimas:

- Davood Razavi, miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios, fue detenido el 27 de septiembre de 2022, recluido durante cuatro meses en régimen de aislamiento y sometido a intensos interrogatorios. El tribunal de primera instancia lo condenó a cinco años de prisión y le prohibió participar durante dos años en actividades sindicales. El Gobierno iraní lo mantiene en prisión.



- Ebrahim Madadi, un vicepresidente jubilado del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios, que ya había sido condenado a tres años y medio de prisión por defender los derechos de los trabajadores, fue detenido en agosto de 2024 y enviado a prisión, a pesar de sus graves y múltiples problemas de salud que ponen en peligro su vida.

Exigimos a las autoridades que liberen inmediatamente a todos los sindicalistas detenidos por ejercer sus derechos sindicales.

En sectores clave de la economía, hay decenas de casos en los que líderes y miembros de sindicatos son víctimas de acoso judicial sistemático y de detenciones por expresar sus opiniones políticas. Condenamos la continua brutalidad de las autoridades iraníes contra su propio pueblo.

Pedimos una mayor presión internacional contra el régimen y exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas y activistas encarcelados.

También queremos destacar la discriminación sistémica en el empleo y la ocupación por motivos de religión, origen social y etnia que tiene lugar en la República Islámica del Irán. Por ejemplo, las oportunidades de empleo para los musulmanes chiitas son mucho mayores que para los musulmanes suníes. Los miembros de la minoría bahá'í no solo se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo, sino que también son expulsados de las universidades tan pronto como el Gobierno los identifica como estudiantes bahá'ís.

Los yarsan, una minoría religiosa kurda del oeste del Irán, se exponen a ser despedidos de sus puestos en la administración pública si hablan de sus creencias religiosas. Como consecuencia, a menudo se ven obligados a trabajar en el sector privado, con importantes restricciones. Otras minorías, como los mandeos del suroeste del Irán, se enfrentan a retos similares. Los kurdos, los baluchis y los árabes están prácticamente excluidos de los puestos de alto rango en el Gobierno.

Recordamos el informe de Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, publicado en 2023, que planteó preocupaciones similares sobre la vulneración generalizada de los derechos laborales de las minorías étnicas, lingüísticas y religiosas en la República Islámica del Irán.

Además, queremos señalar la discriminación sistemática que sufren las mujeres en el empleo y la ocupación. Señor Presidente, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de que el Gobierno no había avanzado en la revisión del artículo 1117 del Código Civil, que otorga al marido la autoridad para impedir que su esposa ejerza determinadas profesiones que él considere incompatibles con el «interés de la familia», su dignidad o la dignidad de su esposa.

También queremos comentar el problema que plantea la nueva Ley sobre el Plan de Apoyo a los Jóvenes y a las Familias, es decir, el antiguo proyecto de ley núm. 264. Esta ley supone un grave riesgo de obstáculos para el empleo de las mujeres, ya que da prioridad en el empleo a los hombres casados.

Recordamos que las mujeres y los hombres deben gozar de plena igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

Además, no podemos omitir otra nueva ley, el proyecto de ley de castidad y del hijab, con la que se pretenden imponer una serie de nuevas sanciones a las mujeres y las niñas que no lleven el velo o vistan de forma «inapropiada», así como a los directivos de las organizaciones que no apliquen esta ley. Los miembros trabajadores están profundamente preocupados por



esta ley, que tendrá por efecto establecer la discriminación y la represión sistemáticas de las mujeres y las niñas.

Lamentablemente, esta es la situación en la República Islámica del Irán. Se han registrado pocos avances en lo que respecta a la aplicación de las conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT relativas al cumplimiento del Convenio por la República Islámica del Irán. Instamos encarecidamente al Gobierno a que acepte un diálogo constructivo.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Alentamos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la Oficina en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

El principio de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental de la legislación internacional en materia de derechos humanos. La prohibición de la discriminación es un principio básico tanto de los tratados fundacionales de la Unión Europea como de las constituciones de sus Estados miembros.

La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con satisfacción la voluntad del Gobierno de la República Islámica del Irán de entablar un diálogo con la OIT. Agradecemos la información adicional facilitada por el Gobierno en relación con la observación de la Comisión de Expertos que figura en el Informe.

No obstante, seguimos profundamente preocupados por la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, especialmente por el elevado número de ejecuciones y la grave vulneración de los derechos de las mujeres y las niñas, así como por la represión sistemática de manifestantes y defensoras de los derechos de las mujeres, incluidas, y cito textualmente, las protestas del movimiento «Mujer, Vida y Libertad».

Lamentamos que el Gobierno no haya proporcionado información detallada sobre las definiciones legales de, cito textualmente, «acto o delito contra la seguridad nacional» y «propaganda contra el Estado», tal y como le solicitó la Comisión.

Reiteramos la conclusión de la Comisión de Expertos de que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado —que constituyen una excepción en virtud del artículo 4 del Convenio—, deben estar definidas de manera suficientemente precisa para garantizar que no se conviertan en instrumentos de discriminación por los motivos establecidos en el Convenio.

Nos hacemos eco de las preocupaciones expresadas por la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán en relación con las vulneraciones generalizadas de los derechos de las minorías étnicas, lingüísticas y religiosas.

Instamos al Gobierno a que garantice a nuestros trabajadores una protección integral en la legislación y en la práctica contra la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), incluidos los motivos de religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.



Reiteramos el destacado papel que desempeña el diálogo social en la aplicación efectiva del Convenio. Reconocemos que el Consejo Supremo de Seguridad Nacional del Irán ha propuesto la aplicación de la Ley de Castidad y del Hijab.

Instamos al Gobierno de la República Islámica del Irán a que garantice que cualquier legislación que se promulgue sea plenamente conforme con el Convenio y con el principio de no discriminación. A este respecto, saludamos la voluntad expresada por el Gobierno de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Nos preocupan profundamente las conclusiones que figuran en el Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán y las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las restricciones legales al empleo de las mujeres.

Tomamos nota de la respuesta del Gobierno en la que se hace referencia a las enmiendas legales previstas al artículo 1117 del Código Civil y a la Ley de Protección de la Familia, de 2022, así como de la información adicional proporcionada por el Gobierno de que en los casos en que un tribunal dicte una sentencia por la que se prohíba a la esposa que trabaje, esta solo se le notificará a ella, y si decide continuar con su empleo, no tendrá el apoyo de su marido.

Aunque reconocemos el compromiso del Gobierno con las enmiendas legales, nos gustaría señalar que condicionar la ayuda financiera al cumplimiento de la prohibición del empleo en sí no se corresponde con el principio fundamental de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación y no discriminación establecido en el Convenio.

Por lo tanto, compartimos la petición urgente de la Comisión de Expertos al Gobierno de la República Islámica de Irán para que garantice la derogación, la enmienda efectiva o la modificación de todas las leyes, reglamentos, instrucciones y prácticas que obstaculizan la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo y la ocupación, en particular con respecto al artículo 1117 del Código Civil. Animamos al Gobierno iraní a cooperar con la Oficina a este respecto.

Reiteramos la petición con apremio de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice que las medidas adoptadas para promover el crecimiento de la población y la protección de la maternidad no constituyan obstáculos para el empleo de las mujeres en la práctica, en particular que se supriman de la nueva ley todas las restricciones al empleo de las mujeres y la priorización del empleo de los hombres en el proyecto de ley núm. 264.

Instamos al Gobierno a proporcionar información con respecto a la solicitud de la Comisión de Expertos para que el Gobierno incluya disposiciones claras en el Código del Trabajo con miras a prevenir y combatir todas las formas de acoso sexual contra todos los trabajadores, especialmente contra las mujeres, no solo por una persona en posición de autoridad, sino también por cualquier colega o persona con la que los trabajadores tengan contacto por razón de su trabajo, en particular medidas de protección contra la victimización, mecanismos de presentación de quejas, sanciones y reparaciones.

Reiteramos la necesidad de que el Gobierno de la República Islámica del Irán adopte medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Por último, aunque no por ello menos importante, nos sumamos al llamamiento de la Comisión de Expertos para que la República Islámica del Irán adopte medidas concretas en favor de la igualdad de género en la enseñanza técnica y el empleo.



Expresamos nuestra preocupación por el llamado sistema de cuotas, que limita el acceso de las mujeres a los estudios técnicos, y pedimos que se adopten medidas para aumentar la participación femenina en sectores en los que las mujeres y las niñas están infrarrepresentadas.

La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a colaborar con la OIT y sus mandantes tripartitos para garantizar el cumplimiento del Convenio por parte de la República Islámica del Irán.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación realizada por el distinguido representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, en la que se destacan los avances y acciones emprendidas por su país en la promoción de la igualdad y la no discriminación, especialmente en los ámbitos laboral, social y político, en pleno respeto a los principios constitucionales que sustentan su soberanía y su marco legal interno.

Acogemos con satisfacción las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno de la República Islámica del Irán, las cuales reflejan claramente su firme compromiso con la igualdad de derechos y la protección de todos los ciudadanos y ciudadanas, sin distinción de género ni condición social. Sin duda, estas acciones contribuyen a garantizar un acceso equitativo a oportunidades y servicios públicos, promoviendo así una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la dignidad humana.

Nuestro país celebra el compromiso manifestado por el Gobierno de la República Islámica del Irán en promover la igualdad de género, en eliminar toda forma de discriminación y en fortalecer los derechos de las mujeres y los grupos vulnerables, en coherencia con sus principios constitucionales y en consonancia con los compromisos internacionales en la materia.

Estamos firmemente convencidos de que la igualdad y la justicia social constituyen pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestras sociedades. Por ello, alentamos a continuar avanzado en este camino con responsabilidad, perseverancia y compromiso colectivo.

Finalmente, expresamos nuestra solidaridad y respaldo al Gobierno de la República Islámica del Irán, confiando en que la cooperación internacional, basada en el diálogo constructivo, es esencial para avanzar en la construcción de sociedades más justas, equitativas y respetuosas de los derechos de todos los seres humanos.

Miembro trabajadora, Australia - Hablo en nombre del movimiento sindical australiano. Los trabajadores malayos, los británicos y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de Estados Unidos, suscriben esta declaración. La situación de los trabajadores en la República Islámica del Irán es calamitosa, y en particular la de las mujeres, que sufren discriminación. En 2024, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo era de solo el 13,4 por ciento, una de las más bajas del mundo. La tasa de desempleo entre las mujeres es 2,5 veces superior a la de los hombres y en las provincias menos urbanizadas hasta el 80 por ciento de las mujeres están desempleadas. En el lugar de trabajo, las mujeres sufren acoso sexual y otras formas de discriminación en la legislación y en la práctica.

Se puede impedir que las mujeres sean contratadas o puedan ser despedidas a instancias del marido en virtud del artículo 1117 del Código Civil, que permite al marido denegar el permiso a su mujer para que trabaje en ocupaciones que considere incompatibles con el interés de la familia. En virtud del artículo 75 del Código del Trabajo, las mujeres tienen prohibido trabajar en algunas profesiones y en empleos considerados peligrosos, penosos o nocivos, una categoría definida de manera amplia que limita el acceso a muchos sectores. El acoso sexual no está prohibido explícitamente en el Código del Trabajo, que carece de



disposiciones adecuadas para prevenir y combatir todas las formas de acoso sexual, incluidas la protección de las víctimas, los mecanismos de denuncia, las sanciones y los recursos. La disparidad salarial basada en el género es significativa, situándose en el 23 por ciento en el sector público y en torno al 36 por ciento en el sector no gubernamental, y la estricta aplicación del hiyab y la vigilancia moral crean barreras para las mujeres en el empleo.

Pedimos encarecidamente a las autoridades iraníes que atiendan los llamamientos de la Comisión de Expertos, deroguen las leyes discriminatorias y pongan fin a las prácticas laborales discriminatorias contra las mujeres. Nos hacemos eco de las conclusiones del Informe de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica de Irán, en las que se señala que, a pesar de la intensa represión estatal, las mujeres iraníes siguen demostrando una notable resistencia y activismo en la defensa de sus derechos.

Desde las protestas contra el velo obligatorio hasta la defensa de la igualdad de derechos, el pueblo iraní se hace oír cada vez más y se organiza para desafiar las prácticas discriminatorias, lo que refleja su creciente conciencia de sus derechos y su determinación para lograr el cambio. Y quiero reconocer que mientras estamos todos reunidos aquí en la Conferencia Internacional del Trabajo, los camioneros de toda la República Islámica de Irán están llevando a cabo huelgas con un enorme riesgo personal.

Queremos expresar nuestra solidaridad con los trabajadores iraníes en huelga, que luchan por sus derechos fundamentales y se levantan contra la injusticia y la represión. El movimiento sindical mundial está con ustedes.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea hacer las siguientes observaciones. Suiza está profundamente preocupado por las observaciones de la Comisión de Expertos que señalan la existencia de discriminación sistemática contra determinados grupos en el Irán, en particular las mujeres y las minorías étnicas y religiosas. Aunque la discriminación por motivos de género está prohibida por la legislación, los medios de protección jurídica siguen siendo muy insuficientes. Además, la ausencia de una prohibición explícita de la discriminación por motivos de origen étnico, religión, origen social y opiniones políticas constituye una vulneración flagrante del artículo 1 del Convenio.

Suiza considera que la situación de las mujeres es especialmente preocupante. A las leyes discriminatorias contra las mujeres en los ámbitos del empleo, la educación y la familia se añaden, por una parte, la ausencia de un marco legislativo y jurídico eficaz para combatir el acoso sexual en el trabajo y, por otra, la creciente influencia de la llamada «policía de la moral». Además, la imposición de cuotas que limitan el acceso de las mujeres a determinadas ramas de estudio refuerza aún más las desigualdades de trato ya existentes en el acceso a la educación, así como los estereotipos de género. Además de las mujeres, las minorías religiosas y étnicas se enfrentan a una discriminación sistémica y a violaciones masivas de sus derechos en materia de acceso a la educación, al empleo y a la función pública.

Suiza condena asimismo la intensificación de las medidas punitivas, en particular las detenciones y retenciones arbitrarias, los actos de tortura y las ejecuciones, adoptadas contra los defensores de los derechos humanos, los dirigentes sindicales y los trabajadores que ejercen sus derechos legítimos a la libertad de expresión y de reunión. Estas prácticas que atentan gravemente contra los derechos garantizados por el Convenio deben cesar inmediatamente.

Ante la gravedad de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, Suiza insta al Gobierno del Irán a poner fin a todas sus prácticas que atentan contra los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y las libertades fundamentales de su población. Suiza también insta a las autoridades iraníes a que adopten medidas urgentes para garantizar



la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en el empleo y la profesión, y a que cumplan, tanto en la ley como en la práctica, sus obligaciones internacionales.

Miembro trabajadora, España - El Código Laboral iraní no reconoce el derecho de libre asociación ni de elección de sindicato. Solo se permite un sindicato afín a la línea estatal. Así, quienes aspiran a ser representantes sindicales, son sometidos a un proceso de selección ideológica y quienes participan en huelgas, si expresan su desacuerdo, se enfrentan a medidas de represión. A pesar de ello, cada año se registran cientos de protestas y huelgas laborales exigiendo mejores condiciones, la liberación de sindicalistas presos y denunciando la mala gestión y las prácticas corruptas.

Tan solo hace dos semanas, en mi país, y frente al Congreso de los Diputados de España, nos hemos manifestado por el fin de la pena de muerte y la liberación de Pakhsan Azizi, Verisheh Moradi y Sharifeh Mohammadi, activistas detenidas por su compromiso feminista, social y sindical, siendo condenadas en juicios injustos y sometidas a una detención muy dura en condiciones extremadamente precarias. La Presidenta del Congreso, la Sra. Francina Armengol, acompañó esta concentración, lo que da cuenta de la extrema preocupación no solo de la sociedad civil española sino también de las autoridades por el futuro inmediato de estas tres mujeres y, en general, por el devenir de las libertades en la República Islámica del Irán.

Es la misma preocupación que hoy nos ocupa en Ginebra cuando señalamos que más de 100 sindicalistas que permanecen en prisión por expresar su opinión, deberían estar protegidos por el Convenio contra la discriminación y deberían ser liberados y libres de toda forma de discriminación, incluido el ámbito laboral.

Durante el año pasado, trabajadoras de la industria del petróleo y el gas iniciaron campañas contra la discriminación laboral, ya que se les prohibió participar en los exámenes de selección para puestos de ingeniería, y 20 000 trabajadores de 100 empresas del mismo sector se declararon en huelga exigiendo la eliminación de la clasificación laboral injusta, y la igualdad de remuneración, entre otras medidas. Los docentes, en particular los que pertenecen a minorías étnicas, son vistos como una amenaza para el orden establecido y encarcelados por atentar contra la seguridad nacional. Algunos son despedidos debido a su afiliación sindical. En agosto del año pasado, miles de enfermeras se declararon en huelga en más de 20 ciudades y 50 hospitales en reacción a la muerte por agotamiento de la enfermera Parvaneh Mandani. Exigieron el fin de la doble jornada y el trabajo forzoso, así como mejoras salariales y de personal. Fueron dispersados por la violencia policial, sufrieron abusos físicos, arrestos, detenciones y discriminación sistemática. Muchas de ellas recibieron mensajes de agentes de seguridad advirtiéndoles de un posible despido.

Por último, pensionistas que protestan semanalmente para exigir el pago de sus pensiones están bajo vigilancia constante. Nahid Khodajo, jubilado, fue arrestado nuevamente y condenado a cinco años de prisión por «reunión y conspiración con la intención de perturbar la seguridad del Estado» y «propaganda contra el régimen». Nos preocupan también las condiciones de salud de la sindicalista jubilada Nasrin Javadi a quien se le negó el permiso hospitalario en la prisión de Ervin.

Todo lo que aquí describimos, no son casos aislados sino parte de una represión sistemática contra disidentes y activistas laborales.



Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Expresamos nuestro agradecimiento a la delegación de la República Islámica del Irán. Le agradecemos que haya presentado información detallada, incluidos datos estadísticos, y también informes sobre la cuestión que está examinándose.

En relación con el proyecto de ley de castidad y del hijab, consideramos prematuro que los órganos de control de la OIT formulen comentarios. Son comentarios que se refieren a dicho acto normativo, incluso antes de que haya entrado en vigor o de que se haya publicado oficialmente. Acogemos con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno a fin de promover la cultura iraní-islámica en la sociedad a través de la persuasión y la recomendación, respetando al mismo tiempo los principios de no discriminación y de consideración de la dignidad humana. También acogemos con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de prohibir todo tipo de acoso y todo acto que atente contra el honor y la dignidad de las mujeres en el lugar de trabajo. Encomiamos las iniciativas emprendidas en los planos tanto legislativo como ejecutivo en términos de dar efecto a medidas concretas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y a prohibir la discriminación contra ellas.

Teniendo en cuenta el compromiso demostrado por el Gobierno de cumplir las obligaciones que ha aceptado en el marco de los convenios ratificados, instamos a la OIT a prestar asistencia técnica al país de cara a la aplicación de las medidas arriba mencionadas.

Miembro trabajadora, Francia - A pesar de las modificaciones introducidas en la Ley sobre la Selección (Gozinesh), en la República Islámica del Irán persiste una discriminación considerable contra las minorías étnicas y religiosas. En efecto, los musulmanes suníes, principalmente entre los grupos étnicos kurdos y baluchis, están subrepresentados en la administración pública, el sistema judicial y la educación universitaria, salvo que adopten posiciones chiíes.

En febrero de 2024, el Relator Especial de las Naciones Unidas expresó serias preocupaciones por la discriminación sistemática contra la minoría religiosa bahaí. Esta es objeto de detención y de acoso, y se la excluye de todas las posibilidades de empleo y educación en el sector público, salvo que disimule su fe.

Las minorías kurdas del oeste del Irán experimentan marginación económica. Hablar kurdo en la escuela o reivindicar la autonomía local puede ser penalizado o reprimido. Para sobrevivir a esta miseria económica, muchos kurdos no tienen otra opción que poner en peligro sus vidas convirtiéndose en «kolbars», como se denomina a los transportistas que desafían la muerte para pasar mercancías ilegales a través de las montañas fronterizas al oeste de la República Islámica del Irán.

En 2024, un total de 345 kolbars murieron o resultaron heridos en las zonas fronterizas como consecuencia de tiros directos de las fuerzas de seguridad militar, avalanchas, hipotermia, explosiones de minas terrestres y caídas en la montaña, entre otros incidentes. De ellos, 22 eran niños kolbars menores de 18 años. No se ha dado curso a ninguna solicitud de investigación presentada por las familias.

Estas minorías kurdas no tienen acceso a ninguna protección social. La discriminación sistemática de que son objeto está en el centro del subdesarrollo y de la pobreza que afecta a las comunidades minoritarias kurdas.

Asimismo, los trabajadores baluchis suníes de la provincia de Sistan y Baluchistan se ven obligados a trabajar como transportistas de carburante hacia el Pakistán para poder ganarse



la vida a duras penas. Estos transportistas se enfrentan a peligros extremos. Según el informe anual del Grupo de Derechos Humanos de Baluchistan, en 2024:

- al menos 479 transportistas murieron o resultaron heridos en diferentes incidentes, en particular como consecuencia de tiroteos, persecuciones y batidas por las fuerzas militares y
- dos transportistas se ahogaron mientras trabajaban, tres murieron en incendios y otros siete sufrieron quemaduras.

En abril de 2025, Amnistía Internacional indicó que a las demás minorías étnicas, en particular los árabes ahwazis, los kurdos, los baluchis, los turcomanos y los turcos azerbaiyanos, se las trata como ciudadanos de segunda clase, se les ataca por motivo de su identidad, y se les excluye de la educación, de la atención de salud y de otros servicios básicos.

Estas tragedias y estas exclusiones sistemáticas deben cesar. Cada trabajador y cada persona del Irán, sea cual sea su sexo, su origen étnico y su religión, debe poder acceder a oportunidades políticas, económicas, de empleo y de educación, tal como son protegidas por el Convenio.

Miembro gubernamental, Líbano - He tomado nota de la memoria presentada por la delegación de la República Islámica del Irán relativa a los esfuerzos realizados por el Gobierno para aplicar el Convenio, de lo que dan fe las medidas integrales adoptadas en el plano legislativo, ejecutivo, de apoyo y educativo a fin de mejorar la situación de todos los trabajadores, incluidas las mujeres, en el mercado de trabajo. De una manera constructiva, el Líbano alienta a la República Islámica del Irán a seguir armonizando su legislación y sus marcos de políticas nacionales con las disposiciones del Convenio, y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este contexto, confiamos en que la República Islámica del Irán colabore de una manera constructiva con la OIT a través del diálogo continuo, la facilitación de visitas sobre el terreno y los esfuerzos de colaboración como una forma de mejorar el entendimiento mutuo y de garantizar el trabajo decente y oportunidades adecuadas en el mercado de trabajo. Como conclusión, el Líbano desea a la República Islámica del Irán una cooperación fructífera con la OIT y éxito en sus esfuerzos por impulsar el desarrollo.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos e italianos. Nos preocupan sumamente las vulneraciones graves y sistemáticas del Convenio por la República Islámica del Irán, en particular la brutal represión de los defensores de los derechos de las mujeres, incluidos los sindicalistas y las activistas, así como los actores de la sociedad civil. La Comisión de Expertos subraya acertadamente que la discriminación en el país persiste tanto en la legislación como en la práctica. Se deniega a las mujeres el acceso a los servicios y al empleo por no respetar los códigos de vestimenta. Esto es discriminación estructural, incompatible con el Convenio.

Tras la muerte de Mashad Amini, las protestas pacíficas se han saldado con detenciones masivas y violencia. Se ha detenido a más de 18 000 personas, entre ellas docentes, trabajadores sanitarios y periodistas, muchos de ellos mujeres, por haber participado en protestas y huelgas lícitas. Las mujeres se enfrentan a las represiones más duras, juicios secretos, la denegación de asesoramiento jurídico, la tortura y la violencia sexual.

El Relator Especial de las Naciones Unidas confirma que se recurre sistemáticamente a la violencia sexual contra las mujeres detenidas. En 2024, la República Islámica del Irán registró el mayor número de ejecuciones de mujeres en un decenio. Estamos profundamente conmovidos por los casos de Pakhshan Azizi, Verisheh Moradi y Sharifeh Mohammadi. Azizi y Moradi, que fueron torturadas y condenadas a juicios injustos por apoyar a civiles kurdas.



Mohammadi, una sindicalista, se enfrenta actualmente a la pena de muerte por su activismo laboral pacífico. Su único delito es defender la dignidad y los derechos.

Apoyamos el llamamiento de la Comisión para que la República Islámica del Irán retire el proyecto de ley de castidad y del hijab, derogue las leyes que permiten a los maridos impedir que sus mujeres trabajen, garantice la protección legal contra la discriminación por motivo de género, y ponga en libertad a todas las prisioneras políticas, incluidas Azizi, Moradi y Mohammadi.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce los esfuerzos sostenidos de la República Islámica del Irán para defender los principios de la igualdad y la no discriminación en materia de empleo, en consonancia con sus obligaciones en virtud del Convenio. Reconocemos asimismo las reformas legislativas y de política emprendidas para brindar protección contra el acoso en el lugar de trabajo y apoyar a los grupos vulnerables, especialmente a las mujeres. El Pakistán valora la colaboración constructiva de la República Islámica del Irán con la OIT y su apertura al diálogo y la cooperación. Subrayamos la importancia de respetar los marcos jurídicos y contextos culturales nacionales, promoviendo al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo a través de enfoques inclusivos, equilibrados y objetivos.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes para expresar nuestra gran preocupación por las continuas y graves vulneraciones del Convenio por la República Islámica del Irán. Allí, la discriminación masiva contra los trabajadores es sistemática y por motivos políticos. Se han documentado muchos casos de trabajadores que son despedidos por el mero hecho de participar en actividades sindicales, expresar afiliaciones sindicales o formular críticas en el trabajo. Dichos despidos representan discriminación basada en motivos de opinión política o actividades sindicales. A quienes toman parte en huelgas pacíficas, expresan desacuerdo o apoyan reformas se les castiga severamente. Se despide o suspende a los trabajadores por protestar contra el impago de los salarios o por afiliarse a colectivos laborales no oficiales. A los funcionarios se les deniega el ascenso por abogar por cambios legislativos, y la formulación de críticas en las redes sociales sobre las condiciones en el lugar de trabajo o el Gobierno ha conducido asimismo a despidos.

Este patrón de represalias refleja una clara discriminación basada en motivos de opinión política y activismo cívico. La supresión absoluta de las organizaciones de trabajadores independientes exacerba el problema, y los defensores de los derechos de los trabajadores están en el punto de mira.

Estas prácticas vulneran el artículo 1 del Convenio y contradicen los principios establecidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que la República Islámica del Irán no ha ratificado, pero que aun así tiene la obligación de defender y respetar como Miembro de la OIT.

La represión contra los sindicalistas es particularmente alarmante. Los dirigentes sindicales independientes, en particular, pero no exclusivamente, en los sectores del petróleo, el gas, la caña de azúcar y la educación, son objeto de detenciones arbitrarias. Se les imponen largas penas de prisión y se emprenden acciones judiciales contra ellos de conformidad con leyes vagas sobre la seguridad nacional concebidas para penalizar cualquier tipo de desacuerdo.

Se responde a las protestas con vigilancia, tortura, detención en régimen de aislamiento y denegación de atención médica. Se presentan casos ante los tribunales revolucionarios



islámicos, donde se ignoran continuamente las normas relativas a un juicio justo. A los trabajadores jubilados se les sigue acosando o encarcelando por el mero hecho de solicitar pensiones justas y acceso a la atención de salud, a pesar de los graves problemas de salud subyacentes que se pasan por alto deliberadamente mientras permanecen detenidos. Esto no es solo una vulneración del Convenio, sino que forma parte de una campaña más amplia para denegar totalmente los derechos y las libertades fundamentales. Por consiguiente, instamos al Gobierno del Irán a poner fin a la represión contra los sindicatos, a poner en libertad inmediata e incondicional a todos los prisioneros políticos, y a aplicar plenamente los convenios internacionales del trabajo que ha ratificado y que tiene la obligación de defender como Miembro de la OIT.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Valoramos la presentación realizada por la representante gubernamental del Irán. China ha examinado atentamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como las normas presentadas por el Gobierno del Irán a esta Comisión.

Tomamos nota con agrado de que la República Islámica del Irán haya cumplido con seriedad sus obligaciones en virtud de los convenios pertinentes de defender los principios de dignidad humana y justicia social y de respetar el principio constitucional de igualdad ante la ley. Al fortalecer los mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo, la República Islámica del Irán ha puesto énfasis en la igualdad y la no discriminación en materia de empleo a través de medidas legales.

La República Islámica del Irán está emprendiendo amplias iniciativas económicas, sociales, educativas y de aplicación de la ley a fin de potenciar el empoderamiento económico de las mujeres, garantizando su igualdad de derechos en el empleo, y para apoyar su liderazgo en los ámbitos político y económico.

En relación con los comentarios formulados por las partes pertinentes, el Gobierno iraní ha proporcionado respuestas detalladas en su memoria, complementadas con extensas explicaciones, datos desglosados y gráficos estadísticos. El Gobierno también se ha comprometido a mantener la comunicación con la OIT en lo referente a un nuevo proyecto de ley que está elaborándose actualmente sobre la base de un diálogo técnico constructivo, a fin de promover los derechos laborales y la igualdad en el empleo. China ha encomiado la participación proactiva de la República Islámica del Irán en el diálogo y la cooperación con la OIT.

China apoya los procedimientos de la OIT para fortalecer la comunicación constructiva y la cooperación con el Gobierno del Irán, realizando evaluaciones justas de las condiciones de trabajo reales en la República Islámica del Irán y prestando asistencia al país para que cumpla mejor sus obligaciones en virtud de los convenios internacionales del trabajo.

Confiamos en que la Comisión formule sus conclusiones en lo que respecta al caso de una manera justa y objetiva.

Miembro trabajador, Senegal - Esta intervención se realiza en nombre de la Internacional de la Educación. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por la persistencia de la discriminación en el empleo, que vulnera gravemente el derecho a la educación y los derechos de los alumnos, de los docentes y de sus sindicatos, así como los derechos sindicales.

Las leyes discriminatorias y los sesgos sistémicos contra las minorías religiosas y étnicas constituyen graves vulneraciones de las libertades individuales y los derechos profesionales en el sector de la educación. Estas medidas comprometen la equidad, limitan la participación



y la defensa de los docentes y sus sindicatos, y restringen la igualdad de acceso al sistema educativo y la plena participación en él.

El reciente protocolo de acuerdo entre el Ministerio de Educación y las fuerzas del orden, que concede a estas últimas acceso a las escuelas y a las instituciones educativas, reviste especial gravedad. Esta medida no solo pone en peligro la independencia del sistema educativo, sino que también vulnera el derecho a una educación segura, libre y sin miedo, en particular para los alumnos que expresan su desacuerdo, especialmente las niñas.

Aunque el Irán ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, a los niños migrantes afganos se les suele denegar la matriculación en la escuela, son víctimas de detenciones arbitrarias y son expulsados por la fuerza en condiciones peligrosas e inhumanas, lo que priva a toda una generación de niños de su derecho a la seguridad, la dignidad y la educación.

Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para:

- impedir la presencia de las fuerzas de seguridad en los centros escolares;
- poner fin a las políticas represivas que silencian a los sindicatos de la educación;
- eliminar los obstáculos legales para la plena participación de las mujeres en la profesión docente, y
- promover un cuerpo docente diverso eliminando las prácticas de contratación discriminatorias.

Estamos convencidos de que una sociedad justa y equitativa, así como un sistema educativo inclusivo y de calidad, deben basarse en la igualdad y el respeto de los derechos humanos fundamentales, incluidos los de los sindicatos y los trabajadores de la educación. Agradecemos al Gobierno las importantes medidas adoptadas para responder a estas preocupaciones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - Agradecemos a la República Islámica del Irán la información que nos ha facilitado y tomamos nota de los esfuerzos que ha realizado tanto en el ámbito legislativo como en el ejecutivo. En particular, tomamos nota de las medidas adoptadas para mejorar la participación de la mujer en el mercado del trabajo. También encomiamos la cooperación que mantiene el Gobierno de la República Islámica del Irán con la OIT. En particular, observamos que esta cooperación funciona a través de los mecanismos de control existentes.

El Sultanato de Omán sigue profundamente comprometido con los principios fundamentales que constituyen la base de la OIT, en particular el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades. Alentamos a la OIT y a sus Estados Miembros a que procuren promover una cooperación constructiva con miras a alcanzar el objetivo del trabajo decente. Hemos tomado nota de la información que se ha facilitado sobre la aplicación del Convenio y pedimos que se redoblen los esfuerzos y se intensifique la cooperación para que podamos observar avances reales en el cumplimiento de las obligaciones pertinentes.

Miembro gubernamental, Cuba - Cuba reconoce los avances en la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos laborales de las mujeres en la República Islámica del Irán. En un mundo donde los desafíos estructurales persisten, es esencial valorar los progresos concretos impulsados por los Estados que buscan construir sociedades más equitativas.



La Constitución iraní consagra el principio de igualdad en dignidad y derechos, garantizando el trato justo ante la ley para todas las personas, incluidas las mujeres. Los avances en liderazgo femenino son innegables. En solo tres años, la presencia de mujeres en cargos de gestión se ha más que duplicado, y el actual Gobierno ha asignado más de 190 mujeres a puestos de alto nivel, lo que refleja una firme voluntad política de integrar a las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisiones.

En el ámbito educativo, la cobertura universal y el acceso igualitario a la formación técnica y vocacional sin discriminación de género, religión o etnia han sido pilares fundamentales. Con una tasa de alfabetización superior al 90 por ciento, la República Islámica del Irán demuestra su compromiso con la capacitación de su fuerza laboral y el empoderamiento femenino mediante la educación.

Asimismo, el país ha fortalecido su marco legal contra la discriminación, prohibiendo expresamente el acoso laboral y asegurando mecanismos de sanción efectivos contra la violencia y el abuso en el trabajo. Estas iniciativas garantizan un entorno seguro y equitativo para todas y todos las y los trabajadores.

Cuba celebra el compromiso de la República Islámica del Irán con la cooperación internacional, expresando su disposición a entablar un diálogo constructivo con la OIT, y avanzar progresivamente hacia la convergencia con los estándares globales en materia laboral.

En un contexto de desafíos multilaterales, Cuba reconoce el esfuerzo iraní como un paso firme hacia la justicia social y el trabajo decente. Exhortamos a la comunidad internacional a valorar estos avances de manera objetiva, respetando la soberanía y los procesos internos de cada nación en la construcción de sociedades más equitativas.

Miembro gubernamental, Filipinas - Filipinas ha examinado la memoria presentada por la República Islámica del Irán sobre la aplicación del Convenio y ha tomado nota de la información facilitada, en particular sobre las actualizaciones legislativas, los programas sociales y los esfuerzos por mejorar el acceso al empleo y la educación de las personas pertenecientes a los diversos segmentos de la sociedad.

Tomamos nota del aumento de la participación de las mujeres en el emprendimiento y la administración pública, así como del compromiso manifestado de ampliar el acceso a la formación profesional sin discriminación por motivos de religión, origen étnico o género. Estos avances podrían sentar una base valiosa para crear un entorno laboral más inclusivo si se mantienen y refuerzan mediante la cooperación de los interlocutores sociales.

Reconocemos que la reforma legal, especialmente en lo que respecta a cuestiones que afectan a principios culturales y constitucionales, requiere tiempo y un amplio consenso. En este contexto, agradecemos la continua disposición de la República Islámica del Irán a colaborar con la OIT.

Los países en desarrollo suelen enfrentarse a retos en materia de desarrollo y entendemos que el progreso social suele producirse mediante medidas graduales y esfuerzos políticos en múltiples ámbitos. Alentamos todas las iniciativas que promuevan la equidad en el mundo del trabajo, siempre que respeten la dignidad de todas las personas, independientemente de su condición, creencias u origen.

También apoyamos el diálogo y la colaboración sostenidos entre la República Islámica del Irán y la OIT para potenciar el desarrollo de las competencias y las alianzas técnicas mediante metodologías constructivas que permitan eliminar la discriminación en el empleo.



Para concluir, alentamos a la República Islámica del Irán a que prosiga su colaboración con la OIT mediante la cooperación técnica y el diálogo constructivo a fin de armonizar sus medidas nacionales con los principios del Convenio. El diálogo constructivo, la sensibilidad cultural y la cooperación técnica sostenida siguen siendo vías fundamentales para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Miembro gubernamental, Malasia - Malasia desea expresar su agradecimiento a la OIT por su compromiso continuo con la participación constructiva y la colaboración significativa con los organismos regionales y los Estados Miembros, incluida la República Islámica del Irán. A este respecto, Malasia toma nota de los encomiables esfuerzos realizados por el Gobierno de la República Islámica del Irán para promover los objetivos del Convenio.

La República Islámica del Irán ha realizado progresos cuantificables mediante una serie de reformas legislativas, institucionales y normativas destinadas a promover la igualdad y combatir la discriminación en el mundo del trabajo.

El marco constitucional de la República Islámica del Irán consagra los principios de igualdad y dignidad, y la protección jurídica de la mujer, tal como se establece en los artículos 20, 27 y 28. Todo esto se ha puesto en práctica mediante planes y políticas nacionales de desarrollo que incorporan la no discriminación y la igualdad de oportunidades como principios fundamentales en materia de empleo y ocupación.

El país ha logrado avances significativos en materia de aumento de la participación de las mujeres en el liderazgo y la función pública. El número de mujeres que ocupan puestos directivos se duplicó con creces, pasando de 19 597 en 2020 a 42 396 en 2023. Más de 190 mujeres han sido nombradas para ocupar altos cargos en el Gobierno, entre ellas cuatro miembros del Gabinete, 14 directoras de instituciones y 17 gobernadoras. Además, las mujeres representan actualmente entre el 44 y el 45 por ciento de la plantilla del Gobierno. Estas cifras reflejan los progresos constantes hacia la paridad de género en la toma de decisiones.

Estos esfuerzos se complementan con sistemas integrales de apoyo a las mujeres trabajadoras. Entre ellos figuran la ampliación de la licencia remunerada de maternidad hasta 9 meses para los partos únicos y hasta 12 meses para los partos múltiples, el acceso a guarderías en el lugar de trabajo, opciones de trabajo a distancia para las madres y protecciones jurídicas que garantizan la seguridad del empleo durante el embarazo y el parto. Además, se ha ampliado la cobertura de la protección social para incluir a las amas de casa y a las mujeres rurales mediante iniciativas de seguros específicos.

La sólida infraestructura educativa de la República Islámica del Irán refuerza aún más su enfoque inclusivo. Las elevadas tasas de alfabetización nacional, que mejoran constantemente, alcanzaron el 90,3 por ciento en 2021, junto con la igualdad de acceso a la educación técnica y profesional en todas las provincias, independientemente del género, la religión o el origen étnico, ponen de relieve el compromiso con el desarrollo equitativo del capital humano.

En cuanto a la aplicación de la ley, la República Islámica del Irán ha adoptado medidas firmes contra la discriminación. Entre ellas figuran la prohibición del acoso en el lugar de trabajo, sanciones administrativas por prácticas discriminatorias y sanciones penales contra los abusos de autoridad profesional. Estos mecanismos desempeñan un papel crucial para garantizar la equidad y la rendición de cuentas tanto en el sector público como en el privado.

Por último, Malasia reconoce el compromiso de la República Islámica del Irán con la cooperación internacional constructiva. La República Islámica del Irán ha expresado su voluntad de continuar el diálogo técnico con la OIT y está realizando esfuerzos continuos para armonizar sus políticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Este



compromiso refleja un enfoque positivo y transparente con miras al cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

En conclusión, Malasia reconoce y apoya los esfuerzos continuos de la República Islámica del Irán por cumplir plenamente los compromisos contraídos en virtud del Convenio. Alentamos a que se mantenga esta trayectoria positiva en la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Miembro gubernamental, Bangladesh - El Gobierno de Bangladesh toma nota con agrado de los esfuerzos realizados por la República Islámica del Irán para presentar una memoria completa en respuesta a la observación de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y reconoce el compromiso sostenido de la República Islámica del Irán con la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la no discriminación.

Valoramos las amplias iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres llevadas a cabo en la República Islámica del Irán, que incluyen el apoyo a 39 186 mujeres empresarias, la formación de 3 908 mujeres con la orientación de 750 empresarios y la concesión de garantías de préstamos para el empleo a las mujeres cabezas de familia.

El Gobierno de Bangladesh también elogia el enfoque equilibrado de la República Islámica del Irán en materia de legislación sobre apoyo a la familia, que incluye hasta nueve meses de licencia de maternidad con sueldo completo, el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo y opciones de trabajo a distancia para las madres trabajadoras.

Reconocemos los progresos realizados por la República Islámica del Irán en la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, ya que las estadísticas sobre el aumento de la participación de la mujer, las amplias protecciones legales y los programas de empoderamiento económico ponen de relieve un compromiso serio con los objetivos del Convenio.

El Gobierno de Bangladesh apoya las reformas legales realizadas por la República Islámica del Irán para fortalecer los derechos laborales de las mujeres, incluidas las enmiendas a los contratos matrimoniales para garantizar el derecho de las mujeres al empleo, a la revisión judicial obligatoria antes de cualquier restricción al empleo y el énfasis en los principios de proporcionalidad y juicio justo.

Nuestro Gobierno acogería con beneplácito el debido reconocimiento de la trayectoria positiva de la República Islámica del Irán en la aplicación de políticas de no discriminación y apoya la continuación del diálogo y la cooperación. Asimismo, apoya los esfuerzos de la República Islámica del Irán con miras a lograr el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Otra representante gubernamental - Permítanme agradecer a los miembros de la Comisión su valiosa contribución para garantizar la aplicación de los convenios y las normas fundamentales de la OIT. El Gobierno está plenamente comprometido con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y mantiene su firme voluntad de eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación.

Como se expone detalladamente en el informe exhaustivo presentado a la Comisión y como ha señalado hoy mi colega en sus declaraciones orales en este marco, nuestra voluntad de aplicar y cumplir esas normas fundamentales en la legislación y en la práctica es inquebrantable, y se han adoptado medidas importantes para su aplicación con el objetivo de crear un entorno de trabajo seguro y digno para todos, sin discriminación alguna. Estamos abiertos al diálogo constructivo con los interlocutores sociales y la comunidad internacional para cumplir el compromiso que hemos contraído en virtud del Convenio.



En 2014, una delegación de alto nivel de la OIT realizó una visita a la República Islámica del Irán para observar las medidas adoptadas para aplicar el Convenio. En su informe se puso claramente de manifiesto que no existe discriminación sistemática en el empleo y la ocupación.

Estamos finalizando el marco para la cooperación técnica con la OIT en materia de tripartismo, diálogo social y fomento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, buena gobernanza del mercado laboral y normas internacionales del trabajo, promoción del empleo, entorno propicio para las empresas sostenibles y resilientes, y sistemas de protección social.

Se trata de una muestra de la voluntad de la República Islámica del Irán de colaborar con la OIT y beneficiarse de su cooperación técnica con el fin de promover el trabajo decente para todos.

Si bien agradecemos las recomendaciones y observaciones constructivas formuladas por los miembros de la Comisión y los distinguidos delegados en la reunión de hoy, se han realizado contra mi país algunas acusaciones injustificadas, sin fundamento y difamatorias que son inexactas, tienen motivaciones políticas y son engañosas, en el marco de una campaña de desprestigio contra la República Islámica del Irán.

Este enfoque con motivaciones políticas socava el papel de este órgano en el cumplimiento de su mandato, que es la promoción y protección de los derechos fundamentales en el trabajo mediante un diálogo y una colaboración constructivos con los Estados Miembros. Este enfoque frustrará el propósito.

No podemos permitir que esta Comisión se politice y se desvíe de su mandato. Repetir algunas acusaciones no le da credibilidad. Distinguidos colegas, una vez más ante esta Comisión y, en nombre del Gobierno, quisiera subrayar que la discriminación está prohibida por la Constitución. En consecuencia, la igualdad de derechos para todos los iraníes está garantizada en la legislación y en la práctica en materia de empleo y ocupación. Por consiguiente, estamos comprometidos con la eliminación de toda discriminación en el empleo y la ocupación.

La República Islámica del Irán continuará su valiosa colaboración con la OIT después de que termine esta reunión. Estamos decididos a escuchar, participar y contribuir.

Miembros trabajadores - Queremos hacer especial hincapié en aquellas intervenciones en las que se ha exhortado al Gobierno de la República Islámica del Irán a adoptar medidas urgentes para aplicar las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de que, en la legislación y en la práctica, se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y se ponga fin a la discriminación en el empleo y la ocupación.

El objetivo principal del Convenio es eliminar toda discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se definen en el Convenio, mediante el desarrollo concreto y progresivo de la igualdad de oportunidades y de trato en la legislación y en la práctica.

Como hemos escuchado durante los debates, existen graves problemas de discriminación en el empleo y la ocupación en la República Islámica de Irán que afectan a varios grupos de trabajadores.

Hemos debatido la persecución sistemática de mujeres y activistas laborales, que siguen siendo acusados de delitos contra la seguridad, encerrados en prisión durante años o condenados a muerte por expresar su opinión, así como la discriminación sistémica por motivos de sexo, religión u origen étnico, tanto en la legislación como en la práctica.

Recordamos la jurisprudencia de los órganos de control de la OIT, según la cual nadie debe ser objeto de represión por manifestarse pacíficamente o expresar opiniones o



posiciones con miras a establecer principios políticos, religiosos y filosóficos. Además, nadie debe ser objeto de sanciones, utilizando como justificación las medidas de seguridad, por el mero hecho de pertenecer a un grupo o comunidad determinados.

El Gobierno debe poner un fin inmediato a la represión contra los activistas, incluidos los defensores de los derechos laborales y de las mujeres y los sindicalistas, por expresar sus opiniones políticas, bajo el pretexto de proteger la seguridad del Estado. Cualquier medida adoptada para proteger la seguridad del Estado debe estar suficientemente definida y ser precisa, y no debe afectar a ninguna persona por el mero hecho de pertenecer a un grupo o comunidad determinados.

Apoyamos la petición que la Comisión ha realizado al Gobierno de que facilite información detallada sobre la definición jurídica de «acto o delito contra la seguridad nacional» y «propaganda contra el Estado», y pedimos al Gobierno que responda plenamente a estas y otras solicitudes formuladas por la Comisión. Condenamos la continua brutalidad de las autoridades iraníes contra su propio pueblo y exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas y activistas encarcelados.

Debemos exhortar al Gobierno a que garantice la protección integral, tanto en la legislación como en la práctica, de todos los trabajadores contra la discriminación directa e indirecta por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, en particular la protección contra la discriminación por motivos de religión, opinión política y origen social, que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación, como el acceso a la formación profesional y la educación.

El Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para eliminar, en la legislación y en la práctica, la discriminación contra los miembros de minorías étnicas o religiosas, especialmente los grupos religiosos no reconocidos, en la educación, el empleo y la ocupación.

El Gobierno debería adoptar programas económicos nacionales y políticas que apoyen activamente a estos grupos y velar por que los trabajadores pertenecientes a minorías no sean excluidos ni marginados de la vida social, económica y política.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte medidas concretas e inmediatas con el fin de garantizar la derogación, la modificación efectiva o la revisión de todas las leyes, reglamentos, instrucciones y prácticas que obstaculizan la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo y la ocupación, en particular en lo que respecta al artículo 1117 del Código Civil.

Tomamos nota del proceso legislativo encaminado a la adopción de la nueva ley sobre protección, dignidad y seguridad de las mujeres para hacer frente a la violencia, y exhortamos al Gobierno de la República Islámica del Irán a que coopere con la OIT para que la nueva ley se ajuste a lo dispuesto en el Convenio.

El Gobierno debería garantizar una protección integral contra el acoso sexual y velar por que el proyecto incluya medidas específicas para prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, no solo por parte de personas en posición de autoridad, sino también por parte de compañeros de trabajo o personas con las que los trabajadores tengan contacto en el marco de su trabajo, incluidas la victimización, las salvaguardias, los mecanismos de denuncia, las sanciones y las reparaciones.

El Gobierno debería volver a presentar el proyecto de ley de castidad y del hiyab modificado para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas del país.



El Gobierno también debería eliminar del proyecto de ley sobre el plan de apoyo a los jóvenes y a las familias todas las restricciones al empleo de las mujeres y la prioridad otorgada al empleo de los hombres, y garantizar que las medidas adoptadas para promover el crecimiento demográfico y la protección de la maternidad no constituyan obstáculos para el empleo de las mujeres en la práctica.

Por último, el Gobierno debería garantizar la igualdad de acceso a la educación y la formación profesional y velar por que no existan cuotas de género que restrinjan el acceso de las mujeres a los estudios técnicos en la educación superior, así como adoptar medidas específicas para aumentar la participación de las mujeres en los sectores y ocupaciones en los que están infrarrepresentadas.

Para finalizar, pedimos al Gobierno que colabore de manera constructiva con la OIT para que por fin podamos ver avances en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en la República Islámica del Irán.

Miembros empleadores - Confiamos en que los representantes gubernamentales tengan en cuenta todos los comentarios formulados durante la discusión, que tienen la intención de ayudar de manera constructiva al Gobierno a abordar el cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica del Convenio.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión del día de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno de la República Islámica del Irán lo siguiente.

En primer lugar, que asegure la eliminación completa de la discriminación de conformidad con el Convenio.

En segundo lugar, que proporcione información que confirme que la Constitución iraní en sus artículos 43, 2, 19, 20 y 28 así como el artículo 6 de la Ley del Trabajo de la República Islámica del Irán cubren, tanto en la legislación como en la práctica, todas las formas de discriminación que están prohibidas por el Convenio.

En tercer lugar, que garantice que la Ley de Castidad y del Hiyab no solo se posponga de manera temporal, sino que se elimine y no sea implementada.

En cuarto lugar, que se incluyan disposiciones claras que aborden todas las formas de acoso sexual contra trabajadores y trabajadoras, no solo por parte de personas con autoridad directa sino también por parte de colegas o cualquier persona con la que los trabajadores deban interactuar en el desempeño de sus funciones. Además, es preciso que el Gobierno promulgue normativas que aseguren la existencia de mecanismos eficaces de denuncia, sanciones adecuadas y otras garantías.

En quinto lugar, solicitamos que se erradique la discriminación tanto en la legislación como en la práctica contra miembros de minorías religiosas, especialmente aquellos grupos no reconocidos oficialmente, y que se asegure de que no se produzca discriminación por motivos religiosos, opinión política u origen social.

En sexto lugar, solicitamos que se adopten todas las medidas necesarias y se presente un informe sobre los esfuerzos realizados para asegurar la derogatoria del artículo 1117 del Código Civil iraní.

En séptimo lugar, solicitamos que se eliminen todos los obstáculos que impiden el empleo de las mujeres, y que se retiren las restricciones al empleo femenino, así como la priorización del empleo masculino contemplada en el proyecto de ley núm. 264.



En octavo lugar, solicitamos además que coopere de manera significativa y consulte con las organizaciones sociales independientes y más representativas para desarrollar capacidades y fomentar la divulgación sobre los temas que están cubiertos por el Convenio.

En noveno lugar, asimismo, solicitamos que se garantice la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional y proporcione: en primer lugar, información detallada sobre el sistema de cuotas que restringe el acceso a las mujeres a estudios técnicos en la educación superior y su aplicación práctica. En segundo lugar, que informe sobre las medidas dirigidas a aumentar la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones, fomentando que las niñas y jóvenes opten por áreas de estudio y trayectorias profesionales no tradicionales. Y, en tercer lugar, que entregue estadísticas completas desglosadas por género y campos de estudio sobre la participación en educación superior y formación profesional.

En décimo lugar, solicitamos que suministre información sobre las decisiones judiciales y administrativas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el número, naturaleza y resultado de los casos, así como las sanciones impuestas o los remedios otorgados.

Finalmente, instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica las mencionadas recomendaciones. Los miembros empleadores instamos al Gobierno a aceptar una misión de la OIT con la finalidad de abordar la aplicación del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los casos de discriminación, la violencia contra los manifestantes y la represión estatal sistemática. Recordó que la eliminación de la discriminación solo puede lograrse en un entorno que propicie el libre ejercicio de las libertades civiles.

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

- **iniciar acciones legislativas, previa consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para revisar la legislación (en particular el «Proyecto de Ley para Apoyar a la Familia mediante la Promoción de la Cultura de la Castidad y el Hiyab»; el «plan integral de excelencia de la población y la familia», proyecto de ley núm. 264; y el artículo 1117 del Código Civil del Irán) y la práctica nacionales en consonancia con el Convenio;**
- **establecer, tanto en la legislación como en la práctica, mecanismos y medidas centrados en la protección frente a la discriminación basada en motivos de religión, etnia, opinión política y origen social, que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación, y en abordar todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo;**
- **garantizar que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado y el recurso a las leyes de seguridad nacional en el contexto del ejercicio de las libertades civiles (en particular en lo referente a las circunstancias que rodean la muerte de Mahsa Amini) se ajusten al Convenio;**



- **proporcionar información detallada sobre los datos estadísticos relativos a la situación actual en materia de igualdad de trato en el empleo, incluyendo las sanciones que se aplican y las vías de recurso disponibles, así como los problemas detectados.**

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Concedo ahora la palabra a la honorable representante del Gobierno de la República Islámica del Irán.

Representante gubernamental - Si bien el Gobierno agradece a los estimados miembros de la Comisión la atención prestada a uno de los principios explícitamente enunciados en la Constitución de la República Islámica del Irán, a saber, el respeto de la justicia en todos los aspectos mencionados en el Convenio, declara una vez más que, según el informe de la misión de la OIT que visitó el Irán en 2014, y sus observaciones sobre el terreno, en el Irán no existe discriminación sistemática fundamentada en leyes y reglamentos.

El Gobierno se ha esforzado constantemente por facilitar el empleo de las mujeres a través de diversas iniciativas. La elevada presencia de mujeres —el 64 por ciento— en las universidades del país es una prueba de este compromiso.

En el momento de presentar esta información a la Comisión, se están ejecutando varios proyectos diferentes centrados en el apoyo a las mujeres y su empoderamiento, y el fomento de su participación en el mercado de trabajo, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), junto con el Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social.

Estas iniciativas se están llevando a cabo en diferentes provincias, cada una con comunidades étnicas y religiosas diversas. En cuanto a la Ley de la Población Joven, no se observa discriminación alguna en el texto de esta ley, tal y como puede verificar la Comisión.

Por último, al tiempo que expresa su agradecimiento por el compromiso de la Comisión con la prestación de asistencia técnica a la República Islámica del Irán, el Gobierno reafirma, tal y como se mencionó ayer en una reunión entre el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social y el Director General, que el Gobierno siempre ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para subsanar cualquier deficiencia, ambigüedad o problema en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Como se destacó en el mensaje del Director General a la 112.^a reunión de la Conferencia, que se celebró el año pasado, la prestación de asistencia técnica a los Estados Miembros es una de las herramientas más adecuadas y eficaces para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la aplicación de los convenios y recomendaciones.

A este respecto, la República Islámica del Irán solicita a la Comisión que, mediante la prestación de asistencia técnica, observe de cerca la aplicación del Convenio por República Islámica del Irán y ayude a colmar las lagunas causadas por la ausencia de expertos especializados durante los últimos años.



Iraq (ratificación: 2018)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En virtud de la Orden Diwani núm. 8 de 2024, se constituyó un comité competente bajo la presidencia del Director General del Departamento Jurídico en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MOLSA). Este comprende miembros de algunas de las autoridades competentes, así como del Comité del Trabajo y de las Organizaciones de la Sociedad Civil del Parlamento iraquí, un representante del Consejo de Estado, representantes de los sindicatos y las federaciones profesionales, y representantes de los departamentos del Ministerio. El Comité preparará la versión final del proyecto de ley de sindicatos.

El Consejo de Sindicatos se constituyó para representar a todas las organizaciones sindicales sin discriminación alguna y para dirigirse a los tribunales en caso de quejas presentadas por los sindicalistas, para garantizar la libertad sindical y para proporcionar información sobre el papel del MOLSA.

Las organizaciones sindicales en diferentes ámbitos participan en la Conferencia Internacional del Trabajo como parte de la delegación oficial de la República del Iraq y en todas las actividades organizadas por el MOLSA y llevadas a cabo por una organización en coordinación con el Ministerio. El Ministerio de Trabajo participa en todas las actividades llevadas a cabo por las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales participan activamente en las discusiones sobre el proyecto de ley de sindicatos. Se escuchan sus opiniones sobre el proyecto de ley y se tienen en cuenta sus observaciones de conformidad con las disposiciones del Convenio, al que Iraq se adhirió a través de la Ley núm. 7 de 2017, en el interés superior de las organizaciones sindicales.

Las federaciones sindicales participaron en talleres celebrados por la OIT a fin de examinar el proyecto de ley de sindicatos en Erbil. Prosigue el diálogo interactivo entre el MOLSA y las organizaciones sindicales.



Discusión de la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Iraq, el Director General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a que tome la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Es un gran honor para la República del Iraq hacer la declaración ante esta Comisión, que es una encarnación de nuestro compromiso con la aplicación de las disposiciones del Convenio, que es uno de los pilares de esta Organización y especialmente cuando se trata de justicia social.

Permítanme empezar diciendo lo sorprendidos que estamos de que mi país haya sido incluido en la lista corta de casos individuales a pesar del contacto continuo que mantenemos con la OIT y de los esfuerzos realizados para desarrollar un nuevo proyecto de ley sindical en consonancia con las normas internacionales.

Quisiera destacar la reunión que se celebró en Bagdad el 27 de abril de 2024 entre el Primer Ministro del Iraq, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y el equipo ministerial que les acompañaba con el Director General de la OIT y el equipo acompañante de la Oficina

regional y la Oficina de país. Durante esta reunión se trataron varios temas importantes, entre los que destaca la cuestión de la libertad sindical. El Primer Ministro subrayó la importancia de aprovechar la experiencia de la OIT para elaborar una nueva legislación del trabajo. Esto se tradujo en acciones que desembocaron en una visita de estudio de la delegación del Iraq a la OIT en abril de 2024. Previamente, se celebraron varios talleres y reuniones entre el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, los interlocutores sociales, la Comisión Mundial, organizaciones de la sociedad civil y un grupo parlamentario. Estos compromisos garantizaron tiempo suficiente para debatir en profundidad, con el objetivo de elaborar un proyecto de ley acorde con las normas internacionales.

Permítanme, abordar en primer lugar, los fundamentos internacionales y constitucionales del compromiso del Iraq. Estamos plenamente comprometidos en la aplicación del Convenio de conformidad con la Constitución del Iraq de 2005. El párrafo 3 del artículo 22 de la Constitución establece que: «el Estado garantizará el derecho a constituir sindicatos y asociaciones profesionales, así como a asociarse a las mismas, y que será reglamentado mediante ley». Esta disposición refleja el compromiso constitucional de respetar los derechos de los ciudadanos de acuerdo con las normas internacionales, en particular las establecidas en los Convenios núms. 87 y 98.

En segundo lugar, me gustaría exponer los avances legislativos e institucionales destinados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con el Comité del Trabajo, varias organizaciones de la sociedad civil y la comisión parlamentaria competente, ha iniciado la redacción de una nueva ley que sustituya a la Ley núm. 52 de 1987.

La primera lectura del proyecto de ley en el Parlamento comenzó el 29 de abril de 2024, seguida de la segunda lectura, que tuvo lugar el 4 de enero de 2025. Actualmente se están introduciendo enmiendas al proyecto en respuesta a las observaciones técnicas planteadas por la OIT. Entre las enmiendas fundamentales propuestas en el nuevo proyecto se encuentran las siguientes: el respeto de los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos y del principio de libertad sindical, sin injerencia de las autoridades públicas; el reconocimiento del pluralismo sindical, permitiendo la existencia de múltiples sindicatos; y el establecimiento de normas justas y transparentes para los sindicatos, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87, y concediendo a los sindicatos la libertad de aprobar sus propios reglamentos y procedimientos internos.

El tercer punto es que estamos en proceso de crear un consejo sindical, y contamos con los siguientes organismos que estarán bajo el paraguas de dicho consejo. Primero, la Federación General de Trabajadores Iraquíes (GFIW), la Unión de Sindicatos del Iraq, los miembros de los diversos sectores del Iraq, incluido el sector petroquímico y petrolero, la Unión Central de Trabajadores del Iraq, la Unión General de Trabajadores y Empresarios de Iraq, la Federación General de Trabajadores, la Unión de Consejos del Iraq, la Unión Nacional de Sindicatos del Iraq, el Sindicato de Profesionales de la Ingeniería Técnica y otras organizaciones profesionales independientes del Iraq. Para garantizar la armonización con los convenios internacionales y reforzar la independencia sindical, estamos trabajando para promover la consulta y la coordinación efectivas. Esto supone tratar cuestiones clave como la representación sindical, la legislación pertinente y el refuerzo del diálogo social basado en los principios del tripartismo. Estas medidas tienen por objeto defender las disposiciones del Convenio núm. 87 y garantizar una representación clara e inclusiva de todos los sectores.

En cuarto lugar, quiero mencionar que, vinculado a la mejora del diálogo social, se ha elaborado una hoja de ruta global. Esta hoja de ruta pretende mejorar el proceso de revisión



legislativa, reforzar la cooperación tripartita y organizar programas de formación especializados para capacitar a los sindicatos en la gestión de sus asuntos internos. Se han creado algunas plataformas de colaboración en asociación con la OIT para apoyar estos esfuerzos.

Se han producido varios intercambios de visitas entre expertos del Iraq y de la Oficina, la más reciente de las cuales tuvo lugar en septiembre de 2024. Esta visita estuvo encabezada por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y varios parlamentarios y dirigentes sindicales. Paralelamente, los esfuerzos nacionales, apoyados por la OIT, han conducido a la creación de un Foro Nacional para el Diálogo Social, inaugurado oficialmente el 27 de abril de 2025. Este Foro pretende reforzar el diálogo social mediante un mecanismo sostenible que reúna a las tres partes clave: el Gobierno, los empresarios y los trabajadores. Su objetivo es facilitar los debates y lograr un equilibrio entre las políticas económicas y sociales que contribuyan al desarrollo nacional. El Foro también desempeña un importante papel consultivo en la revisión y supervisión de la aplicación de la legislación laboral. Está presidido por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y cuenta con la participación de viceministros, varios directores generales, representantes de los sindicatos y federaciones generales existentes y delegados que participaron en la Conferencia de Sindicatos y Confederaciones. Esta iniciativa se inscribe en el marco de la hoja de ruta elaborada en estrecha colaboración con la OIT. El Foro pudo celebrar tres reuniones para examinar la evolución de la legislación sindical y contar con la participación de diversos sindicatos y sus representantes, así como de parlamentarios. Se formularon varias recomendaciones para introducir enmiendas en el proyecto de ley. A pesar de encontrarse en sus primeras fases, el Foro ha logrado sentar las bases de un diálogo social institucionalizado en el contexto de la reforma legislativa.

El Comité del Trabajo, junto con diversas organizaciones de la sociedad civil, también ha desempeñado un papel fundamental al presentar dictámenes de expertos al Parlamento. Esto refleja la firme convicción de que el diálogo social es una vía clave para desarrollar una legislación que permita a las organizaciones de trabajadores y de empleadores participar activamente en la configuración de las políticas para el mercado de trabajo del Iraq.

El Foro de Diálogo Social representa un paso importante para desarrollar un plan equitativo y sostenible que garantice la consecución de nuestros objetivos comunes. Creemos que se trata de una valiosa experiencia de la que pueden beneficiarse todas las partes interesadas. Confiamos en que el Foro contribuya al futuro desarrollo técnico e institucional del Iraq. Por lo tanto, pedimos a la OIT que siga apoyando esta iniciativa, ya que dicho apoyo nos ayudará a crear las capacidades necesarias para liderar y mantener un cambio significativo. También esperamos que los sectores gubernamentales apoyen el Foro, garantizando que siga siendo un órgano independiente. El papel del Foro contribuirá al desarrollo económico y a seguir reforzando los derechos fundamentales en el trabajo.

Creemos que este esfuerzo no pretende ser solo un gesto simbólico, sino una auténtica plataforma destinada a establecer un Estado en el que se protejan los derechos, se promueva la justicia social y se dirijan los esfuerzos nacionales hacia la reconstrucción y la estabilidad del Iraq.

Mi quinto punto se refiere a los retos y compromisos futuros. Creemos firmemente que la creación de un entorno sindical libre requiere hacer frente a varios retos. Aumentar el nivel de concienciación es una de las cuestiones en las que nos hemos centrado. También tenemos que hacer frente a las limitadas capacidades de los sindicatos y a los continuos problemas de seguridad. A pesar de estos obstáculos, nos gustaría reafirmar que el Gobierno iraquí sigue comprometido con la reforma de los mecanismos relativos a los sindicatos y con el apoyo a los



sindicatos de forma que se promueva el trabajo digno, la justicia social y el desarrollo sostenible.

Mi sexto punto se refiere al fortalecimiento del pluralismo dentro del movimiento sindical. Mi país está plenamente comprometido a garantizar la participación de todos los sindicatos, independientemente de su sector. Este enfoque inclusivo se ha reflejado en la participación de nuestra delegación en esta Conferencia. Creemos en el pluralismo, la igualdad y la no discriminación dentro del movimiento sindical. Este enfoque se ajusta plenamente a los instrumentos internacionales, en particular al Convenio núm. 87.

En este contexto, permítanme destacar que se han depositado recientemente en el Ministerio varios estatutos de sindicatos y federaciones generales. Esto refleja el compromiso del Gobierno iraquí con la libertad de sindical y sus esfuerzos por facilitar el proceso que permita a los sindicatos registrarse, asegurando el pluralismo y garantizando que ningún trabajador quede excluido de su derecho de asociación. El Ministerio también ha iniciado el desarrollo de una base de datos completa para registrar todos los sindicatos inscritos. Esta base de datos documentará la situación legal y administrativa de cada sindicato, garantizando la transparencia, agilizando los procesos de registro y permitiendo un apoyo eficaz a las operaciones sindicales.

En conclusión, mi país reafirma su compromiso con el Convenio núm. 87 como parte de nuestra cooperación permanente con la OIT. Seguimos dedicados a fortalecer nuestras capacidades nacionales y a garantizar la existencia de un movimiento sindical genuino, libre y democrático, coherente tanto con nuestra Constitución como con nuestras obligaciones internacionales.

Miembros trabajadores - Esta es la cuarta vez desde 2019 que nuestra Comisión examina el caso del Iraq. En cada una de estas ocasiones se ha centrado en un convenio diferente. En 2019, se revisó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En 2021, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y, en 2022, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este año examinamos la aplicación jurídica y práctica del Convenio núm. 87 en el Iraq. Estos exámenes recurrentes en los últimos años demuestran las dificultades a las que se enfrenta el Gobierno iraquí para cumplir sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT que ha ratificado, incluso los más fundamentales.

Podemos congratularnos de que el Gobierno haya entablado un diálogo permanente y constructivo con la OIT para que esta pueda apoyarle en los cambios fundamentales necesarios para garantizar que su legislación y su práctica son conformes con los convenios en el futuro, en particular con el Convenio núm. 87.

En 2022, tras la discusión que tuvo lugar en el seno de la Comisión, esta recomendó al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos de la OIT, que se efectuó en mayo de 2023. Al término de esta misión, el Gobierno asumió compromisos relacionados con la correcta aplicación del Convenio núm. 87. La misión había identificado dos prioridades:

- 1) La rápida adopción de una nueva legislación que sustituya a la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987 para garantizar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98.
- 2) Compromiso activo y constructivo entre el Gobierno y los interlocutores sociales para garantizar que todos los sindicatos y sus dirigentes puedan ejercer los derechos consagrados en el Convenio sin miedo ni restricciones.



Durante esta misión se elaboró una hoja de ruta para hacer realidad estas prioridades. Prevé la creación de un comité técnico para la elaboración de un nuevo proyecto de ley de sindicatos y el refuerzo del «Consejo de Coordinación» encargado de la consulta y la resolución de los conflictos y problemas a los que se enfrenta la acción sindical. Se prevé el apoyo activo de la Oficina de la OIT para la aplicación de esta hoja de ruta.

Un nuevo proyecto de ley elaborado por el Comité del Trabajo de la Cámara de Representantes ha sido difundido entre las distintas partes interesadas. Este proyecto fue objeto de comentarios técnicos por parte de la Oficina de la OIT. También tomamos nota de que una delegación de tres federaciones sindicales participó en un taller en Ginebra en septiembre de 2024 para discutir el nuevo proyecto y los comentarios técnicos realizados por la Oficina de la OIT. El Gobierno indica que los resultados de este taller se presentarán a la Cámara de Representantes y se discutirán con todas las partes interesadas con vistas a la promulgación de la ley y la derogación de la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987. Es positivo señalar que el continuo apoyo técnico de la OIT durante este proceso ha permitido al Gobierno dar un impulso positivo y constructivo a esta reforma tan necesaria de la legislación sindical iraquí.

Los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para expresar la firme esperanza de que esta nueva ley se adopte en un futuro próximo y que contenga todas las garantías exigidas por el Convenio, en particular, las siguientes:

- el pleno reconocimiento de los derechos sindicales de los funcionarios y pluralismo sindical;
- el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros;
- ninguna restricción al derecho de determinadas profesiones a formar sindicatos;
- la fijación en un nivel razonable del número mínimo de afiliados necesario para la constitución de un sindicato;
- el reconocimiento del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones independientes a todos los niveles, y
- respeto del funcionamiento autónomo de estas organizaciones.

Los miembros trabajadores piden al Gobierno que facilite información sobre el progreso de la reforma legislativa a la Comisión de Expertos para que esta pueda evaluar la compatibilidad de la nueva legislación con el Convenio. Aunque el proceso de reforma legislativa parece ir por buen camino, lamentamos que todavía no exista en el Iraq un clima propicio para el ejercicio de la libertad sindical.

El Informe de la Comisión de Expertos muestra que se han presentado ante el Tribunal de Investigación de la Comisión Federal de Integridad varias denuncias contra dirigentes y representantes de seis federaciones independientes, entre ellas la Federación de Sindicatos Iraquíes (FITU). Estos dirigentes sindicales fueron citados ante el Tribunal en relación con su actividad sindical legítima y fueron acusados de recaudación ilegal de fondos. Fueron sometidos a investigación y finalmente puestos en libertad bajo fianza a la espera de juicio. Estos procedimientos constituyeron una grave amenaza para los dirigentes sindicales, exponiéndoles al riesgo de largas penas de prisión y multas, así como al cierre de sus federaciones. Los miembros trabajadores piden que se retiren inmediatamente estos cargos y solicitan al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos sobre el seguimiento del resultado de estos procedimientos. Lamentamos que estos sindicalistas sean objeto de procedimientos abusivos destinados a silenciarlos. Aunque finalmente no desemboquen en



condenas, estos procedimientos amenazan gravemente el ejercicio efectivo de las libertades por parte de los sindicalistas.

Por consiguiente, los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para pedir que ningún miembro o dirigente sindical sea objeto de arresto, detención o procesamiento penal por sus actividades sindicales legítimas y que los iniciadores de tales procedimientos sean objeto de sanciones efectivas y disuasorias.

Aunque esperan que el Consejo de Coordinación pueda ser un instrumento eficaz para evitar la persecución de los sindicalistas, los miembros trabajadores esperan que el Gobierno pueda facilitar más información sobre el funcionamiento del Consejo y sus resultados.

El Gobierno parece haber iniciado reformas legislativas que van en la buena dirección y, sin duda, en el futuro tendremos ocasión de evaluar si el resultado de estas reformas se ajusta a los requisitos establecidos en el Convenio. A pesar de estos avances positivos, los miembros trabajadores lamentan que los sindicalistas en Iraq sigan siendo objeto de obstáculos para el ejercicio de su libertad sindical. Los miembros trabajadores cuentan con la plena y continua cooperación del Gobierno iraquí con la OIT en la aplicación de las recomendaciones que le ha dirigido nuestra Comisión.

Miembros empleadores - El Convenio núm. 87, como todos sabemos, es un convenio fundamental, que fue ratificado por el Iraq en 2018. El Convenio núm. 87 nunca se ha debatido en la Comisión de Aplicación de Normas en relación con el Iraq. Sin embargo, el caso de la aplicación por parte del Iraq del Convenio núm. 98 se ha debatido en dos ocasiones, en 2008 y en 2022, y las cuestiones derivadas de esos debates son pertinentes para el presente caso.

La Comisión de Expertos también emitió una observación en relación con este caso el año pasado, tras dos solicitudes directas en 2021 y 2023. Los miembros empleadores han tomado nota de las mismas y también de la información útil y provechosa proporcionada por el Gobierno antes de esta reunión.

Con respecto al Convenio núm. 87, la Comisión de Expertos tomó nota de que las diversas partes interesadas que participan en la reforma están examinando un nuevo proyecto de ley de sindicatos que dio lugar a la formulación de comentarios técnicos por la Oficina en agosto de 2024. La Comisión de Expertos tomó nota asimismo de que una delegación nacional asistió a un seminario en Ginebra en septiembre de 2024 y de que las observaciones de los funcionarios resultantes del seminario se discutirían con todas las partes interesadas a fin de adoptar la nueva ley de sindicatos y derogar la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987.

La Comisión de Expertos expresó su esperanza de que esto condujera a la pronta adopción de una nueva ley de sindicatos, que tenga plenamente en cuenta los comentarios de la Comisión, incluida su solicitud de garantizar que la nueva legislación reconozca plenamente los derechos sindicales de los funcionarios públicos y el pluralismo sindical y que refleje la orientación técnica de la Oficina a fin de garantizar que la ley reconozca los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros; que no limite el derecho a constituir sindicatos a ciertas profesiones, garantice que el requisito de afiliación mínima para la constitución de sindicatos se establezca a un nivel razonable; reconozca el derecho de los trabajadores a establecer organizaciones independientes a todos los niveles, y respete el funcionamiento autónomo de estas organizaciones. La Comisión de Expertos solicitó que el Gobierno comunicara una copia de la ley una vez adoptada y observamos que esto todavía no se ha producido. No obstante, en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, el Gobierno ha facilitado información adicional a la que me he referido anteriormente y de la que hemos tomado debida nota.



En virtud de la Orden núm. 8 de 2024, se ha constituido un comité bajo la presidencia el director general del Departamento Jurídico en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho Comité incluye a miembros de las autoridades gubernamentales y parlamentarias competentes, representantes de los sindicatos y de los empleadores, y su función es preparar la versión final de la ley de sindicatos.

En cuanto a las organizaciones de trabajadores, los miembros empleadores señalan que el Consejo de Sindicatos se constituyó para representar a todas las organizaciones sindicales sin discriminación alguna para dirigirse a los tribunales en caso de quejas presentadas por los sindicalistas, para garantizar la libertad sindical y para proporcionar información sobre el papel del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Así descrito, el Consejo de Sindicatos parece responder a la definición de la organización más representativa de trabajadores en el Iraq. Los miembros empleadores también toman nota de la declaración del Gobierno de que las organizaciones sindicales en diferentes ámbitos participan en la Conferencia Internacional del Trabajo como parte de la delegación oficial de la República del Iraq y en todas las actividades organizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y llevadas a cabo por organizaciones en coordinación con dicho Ministerio. Los miembros empleadores solo pedirían al Gobierno que confirme que todos los distintos sindicatos que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo se seleccionan efectivamente en consulta con la organización más representativa, tal como exige la Constitución de la OIT. Nos gustaría tener alguna garantía de que esto es así.

Los miembros empleadores también toman nota de la recomendación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo participe en todas las actividades llevadas a cabo por las organizaciones sindicales.

Los miembros empleadores recuerdan que el artículo 3 del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción; y que las autoridades públicas están obligadas a abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. También a este respecto, los miembros empleadores piden al Gobierno que vele por que su participación en las actividades sindicales no contravenga esta disposición del Convenio.

Con respecto a la asistencia técnica de la OIT, los miembros empleadores toman nota de la garantía del Gobierno de que la asistencia de la Oficina sobre la reforma de la ley de sindicatos está en curso y que la Oficina también ha apoyado la creación del Foro de Diálogo Social inicial que ha empezado a funcionar en 2025. Ambas áreas de cooperación están muy alineadas con la hoja de ruta propuesta por la misión de contactos directos que visitó el país en mayo de 2023 con respecto al Convenio núm. 98.

La misión de contactos directos propuso una hoja de ruta que identificaba dos prioridades: i) la rápida adopción de una nueva legislación conforme con estos Convenios que sustituiría la Ley de Sindicatos núm. 52 de 1987 y ii) la colaboración activa y constructiva entre el Gobierno y los interlocutores sociales, con miras a garantizar que, hasta la entrada en vigor de la nueva ley, todos los sindicatos y sus dirigentes puedan ejercer los derechos establecidos por los Convenios sin temor ni restricciones.

La misión propuso una hoja de ruta que conlleva el apoyo activo de la Oficina y prevé el establecimiento de un comité técnico tripartito para la elaboración del nuevo proyecto, el fortalecimiento del «Consejo de Coordinación», al que se ha encomendado celebrar consultas y resolver los conflictos y problemas que afectan a la acción sindical. Los miembros



empleadores instan al Gobierno a acelerar estos trabajos con la esperanza de que su próxima memoria a la Comisión de Expertos refleje la aplicación de la nueva ley.

En otro asunto relacionado con el enjuiciamiento de dirigentes sindicales por recolectar cuotas sindicales, la Comisión de Expertos tomó nota anteriormente de que la Federación de Sindicatos Iraquíes alegó que se había presentado una queja ante el Tribunal de Investigación de la Comisión Federal de Integridad contra seis dirigentes sindicales en relación con la recaudación de cuotas sindicales. La Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de que tomaría las medidas necesarias en virtud de la nueva ley de sindicatos una vez promulgada. No hemos recibido ni visto ninguna información en el presente caso sobre cómo están progresando estas cuestiones y los miembros empleadores se hacen eco de la petición de la Comisión de Expertos de comunicar información detallada sobre el resultado de los procedimientos lo antes posible.

En resumen, los miembros empleadores instan al Gobierno a: i) completar el trabajo necesario para finalizar y aplicar la nueva ley de sindicatos; ii) proporcionar garantías de que la participación del Gobierno en las actividades sindicales no constituye una violación del artículo 3 del Convenio; iii) proporcionar garantías de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo son seleccionados en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tal y como exige la Constitución de la OIT, y, por último, iv) proporcionar información sobre el estado de las quejas relativas al enjuiciamiento de seis dirigentes sindicales.

Interpretación del árabe: Miembro trabajador, Iraq - Nos gustaría confirmar que la posición de los sindicatos iraquíes se basa en los resultados de la misión de contactos directos de la OIT que visitó el Iraq en mayo de 2023, así como en las seis recomendaciones que presentó a los interlocutores sociales.

Nuestra posición también se basa en los resultados de la visita de la delegación iraquí a Ginebra en septiembre de 2024. Por lo tanto, las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reflejan el pleno compromiso recogido en la hoja de ruta aprobada por la misión de contactos directos. En particular, la creación del Foro de Diálogo Social integrado por los interlocutores sociales demuestra dicho compromiso. Hasta la fecha se han celebrado tres reuniones, con la participación del Viceministro de Trabajo.

Todas estas medidas constituyen un paso correcto e importante hacia la elaboración de un proyecto de ley de sindicatos acorde con las normas internacionales del trabajo, así como con los convenios ratificados por nuestro país. La ley garantizará el derecho de sindicación en todos los sectores de la producción, públicos, privados, mixtos y cooperativos.

Consideramos que la solicitud de envío de un grupo de expertos especializado de la Organización Internacional del Trabajo es un paso importante para proporcionar apoyo técnico y asesoramiento en la redacción de memorias y ofrecer asistencia técnica y jurídica con miras a la adopción de una ley de sindicatos. Esto garantizará la conformidad con las normas internacionales y los convenios ratificados por nuestro país.

Las federaciones de sindicatos iraquíes desean reafirmar una vez más que se emprenderá una acción conjunta entre los interlocutores sociales y la comisión parlamentaria de trabajo para establecer un marco jurídico que proporcione la protección necesaria y garantice los derechos y libertades de los sindicatos. También garantizará la negociación colectiva. Abordará los posibles conflictos y garantizará una administración del trabajo eficaz. Esto sería muy beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores.



Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Reconocemos los esfuerzos del Iraq por debatir la reforma legislativa y colaborar con la OIT para poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio núm. 87. Sin embargo, seguimos profundamente preocupados por las continuas restricciones que afectan al pluralismo sindical, las limitaciones al derecho de sindicación de los funcionarios públicos y los trabajadores extranjeros y las barreras, como los excesivos requisitos de afiliación, que siguen obstruyendo la capacidad de los trabajadores para asociarse libremente. Debe acelerarse la plena armonización del marco jurídico iraquí con el Convenio núm. 87, garantizando protecciones concretas y ejecutables de los derechos sindicales.

Tomamos nota con pesar de la información sobre procedimientos judiciales iniciados contra dirigentes sindicales en relación con la recaudación de cuotas sindicales. Estos casos, que han conllevado investigaciones y citaciones judiciales, suscitan preocupación sobre el contexto general de los derechos sindicales en el Iraq. Instamos al Gobierno a que garantice una total transparencia sobre el estado de estos procedimientos y a que vele por que ningún representante sindical se enfrente a presiones legales o administrativas indebidas, como el arresto, la detención o el enjuiciamiento penal, por participar en actividades sindicales legítimas.

Además, el funcionamiento de mecanismos institucionales como el Consejo de Coordinación y el propuesto comité técnico para la elaboración del nuevo proyecto de ley de sindicatos debe reforzarse para garantizar un diálogo social significativo. Debe otorgarse a los sindicatos un papel efectivo en la configuración del marco legislativo, garantizando que sus preocupaciones sean escuchadas e incorporadas a las reformas jurídicas. El compromiso genuino con todas las partes interesadas sigue siendo crucial para generar confianza y salvaguardar los derechos fundamentales.

Aunque la reforma legislativa es necesaria, no debe limitarse a un ejercicio teórico. El Gobierno del Iraq debe tomar medidas decisivas para garantizar que la protección de los derechos sindicales no solo se consagra en la ley, sino que también se aplica plenamente en la práctica. Instamos al Gobierno del Iraq a que garantice que la nueva ley de sindicatos ofrezca garantías sólidas y aplicables que defiendan el derecho de los trabajadores a organizarse libre e independientemente.

Alentamos al Gobierno del Iraq a que prosiga su colaboración con la OIT y los interlocutores sociales, adoptando medidas decisivas para cumplir plenamente las obligaciones establecidas en el Convenio núm. 87. Mantenemos nuestro compromiso de seguir de cerca la evolución de la situación y reafirmamos nuestro compromiso de apoyar los esfuerzos que promuevan las normas internacionales del trabajo y protejan los derechos de los trabajadores en el Iraq.



Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece al Gobierno del Iraq por la información suministrada en la que da cuenta de los progresos que han llevado a cabo en la materia que nos ocupa. La ratificación del Convenio por parte del Iraq es una señal de su compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de la libertad sindical. Valoramos la disposición y la voluntad del Gobierno del Iraq de continuar concretando avances adicionales como lo ha hecho hasta ahora en el mundo del trabajo de ese país bajo los principios de soberanía, autodeterminación y no injerencia. Finalmente, es importante recordar que el cumplimiento de los convenios fundamentales requiere la implementación de medidas legislativas y políticas para garantizar el respeto de estos derechos en la práctica, por lo que alentamos a continuar promoviendo el diálogo social entre los distintos actores del mundo del trabajo en el país y que la OIT brinda asistencia técnica con medidas constructivas objetivas ajustadas a derecho que permitan consolidarlas.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Túnez** - Hoy examinamos la aplicación del Convenio núm. 87 por el Gobierno iraquí, que se adhirió a este Convenio desde hace solo ocho años. Por ello, la aplicación práctica del Convenio plantea serias dudas.

Usted sabe que la ley actualmente en vigor otorga a una federación las prerrogativas de la representación sindical y no reconoce el pluralismo sindical. Este pluralismo se ha convertido, desde hace muchos años, en una realidad a la que no es posible renunciar en el país. No puede hacerse caso omiso a algunas órdenes o decretos administrativos oficiales publicados por muchas entidades gubernamentales que invitan a tratar únicamente con esta Federación que monopoliza la acción sindical desde hace dos años y cuyos resultados es inútil mencionar. Teniendo en cuenta todo ello, ya no es posible esperar más. En efecto, se trata de una cuestión que afecta a los intereses de los trabajadores y a su derecho a elegir libremente a sus representantes, lejos de cualquier arbitrariedad o de la concesión del monopolio a un único sindicato.

El movimiento sindical mundial y la Organización Internacional del Trabajo han desplegado numerosos esfuerzos para aplicar el Convenio en la práctica. Recordemos los esfuerzos desplegados por la Oficina para proporcionar su asistencia técnica. Esto ha dado lugar a la adopción de una hoja de ruta que refleja los compromisos del Iraq en el plano internacional.

La pregunta que se plantea ahora es la siguiente: ¿qué pasa con la hoja de ruta que acabamos de mencionar? ¿Y por qué el Gobierno iraquí no ha suspendido la aplicación de las disposiciones que prohíben el pluralismo sindical? Consideramos que no hay ninguna justificación para ello.

Por eso es necesario enviar una comisión técnica de la OIT al Iraq para acelerar la modificación de la ley y prestar asistencia técnica a tal efecto.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos** - Deseamos manifestar nuestro agradecimiento al Gobierno del Iraq por la valiosa información que nos ha facilitado y que refleja su compromiso de cooperar con los mecanismos de la OIT.

Además, tenemos en gran estima los esfuerzos realizados, tanto los que ya se han puesto en práctica como los planificados, para garantizar la aplicación de las observaciones y recomendaciones de la Comisión de la Conferencia. La presente Comisión ha formulado observaciones importantes que apreciamos enormemente y que suponen una contribución constructiva al apoyo a los Estados Miembros en la promoción del cumplimiento de las normas internacionales.



Asimismo, quisiéramos resaltar el papel esencial que desempeña la Comisión de Expertos en el seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo para contribuir a la promoción de un entorno laboral propicio y a la realización de la justicia social. En este sentido, sus observaciones en el caso del Iraq han hecho hincapié en varios puntos esenciales y prometedores.

A la vista de las respuestas del Gobierno, observamos con satisfacción que ha tomado medidas para elaborar un nuevo proyecto de ley para los sindicatos en consulta con la OIT y las entidades pertinentes del plan nacional. Hasta la fecha, este proyecto de ley se ha examinado en dos ocasiones en el Parlamento, se han organizado talleres y se han introducido modificaciones técnicas en el texto.

La legislación del Iraq cumple plenamente el Convenio. Este respeto está garantizado explícitamente por el artículo 22 de la Constitución iraquí de 2005, así como por otras leyes nacionales pertinentes, incluido el marco legislativo de derechos y libertades sindicales que se establecen en el Código del Trabajo iraquí núm. 37, de 2015.

Esto contribuye a la creación de un entorno laboral equitativo y sostenible en el que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos los de los trabajadores extranjeros. Entre estos derechos figuran, en particular, el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la libertad de expresión y la contribución a la toma de decisiones que afectan a su vida profesional.

En conclusión, el Reino de Marruecos agradece los esfuerzos y las medidas adoptadas por el Estado iraquí para promover esta reforma que podría responder a las cuestiones que han sido objeto de las observaciones de la Comisión de Expertos. Asimismo, se invita a la OIT a proseguir la cooperación técnica con los interlocutores iraquíes para fomentar el diálogo social, así como las libertades y los derechos sindicales. Ello permitirá consagrar el derecho al trabajo decente en el país y contribuir a hacer realidad sus aspiraciones a fin de convertirse en un modelo a seguir en materia de libertad y pluralismo sindical y de libertad de creación de organizaciones sindicales independientes a todos los niveles.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Estamos aquí una vez más para abordar la violación por parte del Gobierno iraquí del Convenio internacional del trabajo, núm. 87, que ratificó en 2018.

A modo de recordatorio, la Comisión de Expertos confirmó en 2023 la necesidad de que el Iraq cumpliera las normas internacionales que atañen a los Convenios núms. 87 y 98 sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Todos los Informes anteriores de la Comisión de Expertos han hecho hincapié en la necesidad de derogar la injusta Ley núm. 52, de 1987 y de aprobar una nueva ley, más moderna y justa, que incluya a todos los sectores de la producción, ya sean públicos, privados, cooperativos o mixtos. Los citados Informes también hacían hincapié en el derecho a la negociación colectiva para defender los derechos e intereses de los trabajadores iraquíes.

La OIT ha agotado todos los esfuerzos para ayudar a llevar a la práctica el compromiso de Iraq con el Convenio núm. 87 mediante una hoja de ruta y un plan con seis recomendaciones. Sin embargo, no vemos ninguna justificación convincente para este continuo retraso en su aplicación.

Hoy, en esta sala, les informamos de que los sindicatos iraquíes siguen enfrentándose a las injustas disposiciones de la Ley núm. 52 de 1987, que favorece a un determinado sindicato frente a otros. ¿Cómo se puede hablar de sindicalismo libre cuando persisten leyes que prohíben la representación sindical en el sector público y la administración? ¿Y cómo puede



justificarse conceder a una federación la autoridad exclusiva de la representación sindical en un mercado de trabajo que es lo suficientemente amplio e inclusivo para todos? Instamos encarecidamente a que se activen las seis recomendaciones adoptadas conjuntamente por la OIT y el Gobierno iraquí. Por esta razón, instamos al Gobierno a recibir asistencia técnica de la OIT para establecer un calendario de aplicación, y a suspender las injustas disposiciones legales para abrir el camino a un auténtico pluralismo sindical.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Líbano** - El Líbano desea agradecer al Gobierno todos los esfuerzos realizados para aplicar el Convenio. Elogiamos las medidas adoptadas por el Gobierno para respetar las normas internacionales del trabajo y modernizar su legislación en consonancia con el Convenio y las recomendaciones formuladas por la Organización y sus órganos competentes. Estas medidas incluyen la reafirmación del compromiso constitucional con la libertad y el pluralismo sindicales, la redacción de una nueva Ley de Sindicatos en consulta con la OIT y las autoridades nacionales competentes, y la reactivación del Consejo Nacional de Sindicatos que está implicado.

El Líbano acoge con satisfacción la declaración realizada por el Iraq sobre la creación de un Foro de Diálogo Social en 2025, con el apoyo de la OIT. Este Foro representa una plataforma democrática de diálogo sostenible para alcanzar la justicia social.

Quisiéramos animar al Iraq al proseguir su reforma del sector laboral, en particular en lo que respecta al fortalecimiento de los marcos jurídicos y los mecanismos de aplicación destinados a aumentar la transparencia y desarrollar las capacidades de los sindicatos. Instamos a las autoridades iraquíes a intensificar su colaboración con la OIT y sus comités especializados, así como a fomentar un diálogo social constructivo con el fin de promover un mundo del trabajo que garantice la justicia social. Deseamos al Iraq, nuestro país hermano, mucha estabilidad y éxito en este proceso de desarrollo.

Miembro trabajador, España - El Iraq ratificó el Convenio en 2018. Sin embargo, la situación actual respecto de su aplicación efectiva presenta evidentes incumplimientos y resulta insuficiente el camino que el Gobierno ha emprendido en estos primeros años desde su ratificación.

Existen sindicatos representativos en el Iraq que, sin embargo, se enfrentan a una discriminación injustificada debido a la práctica del Gobierno de favorecer a un solo sindicato sobre el resto otorgándole privilegios legales inaceptables.

El Iraq atraviesa un momento de oportunidades de apertura con la aprobación en los últimos tiempos de diferentes normas destinadas a ampliar las bases de las libertades en el país. En este contexto es fundamental que el Iraq no se aparte de lo establecido en el Convenio y asuma un compromiso completo con el plan de acción bilateral resultado de numerosas sesiones y diálogos entre la OIT y el Gobierno.

Las organizaciones sindicales que padecen la exclusión en la participación por parte del Gobierno han expresado un gran descontento debido a la dilación respecto de la implementación de este plan de acción bilateral.

Como trabajadores creemos que la aplicación efectiva del Convenio no puede alcanzarse sin un diálogo real con todos los sindicatos verdaderamente representativos.

No es posible abordar los retos de la sociedad iraquí —como mejorar las condiciones laborales, la productividad y la competitividad— mientras a la gran mayoría de la fuerza laboral, tanto del sector privado, como de la administración pública, se le niega el derecho a organizarse.



Las organizaciones sindicales iraquíes han dado muestras suficientes de sus compromisos con el diálogo y la negociación, y en este sentido solicitamos el envío de una misión técnica de la OIT para establecer lo antes posible un calendario claro para la implementación de la hoja de ruta acordada entre el Gobierno y la OIT.

Por último, instamos al Gobierno del Iraq a suspender las disposiciones que otorgan injustificadamente la supremacía a un sindicato en detrimento de los demás.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez** - Mi país toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Saludamos el proyecto de ley elaborado por las autoridades iraquíes y que pretende proceder a una reforma mediante la creación o la promulgación de una nueva ley para los sindicatos en consulta con la OIT y las entidades afectadas. Apoyamos las reformas mencionadas, especialmente en lo que respecta al reconocimiento del pluralismo sindical, el derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos con total libertad, garantizando la independencia de los sindicatos y elaborando normas claras y justas para el registro de los sindicatos. Apreciamos la activación del Consejo Nacional de Sindicatos y la creación del Foro de Diálogo Social Nacional iniciado este año con el apoyo de la OIT.

Mi delegación saluda el compromiso del Gobierno de impulsar las reformas, fomentar el desarrollo de los sindicatos y promover el trabajo decente y la justicia social, teniendo en cuenta las observaciones y conclusiones de la presente Comisión y de la Comisión de Expertos.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos al representante gubernamental su presentación. También hemos revisado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como la información escrita presentada por el Gobierno a la presente Comisión.

Tomamos nota de que en el Iraq se ha creado un comité competente en esta materia, presidido por el director general del Departamento Jurídico del Ministerio de Trabajo y compuesto por representantes de los departamentos pertinentes. También participan en este Comité representantes de la Comisión de Organizaciones de la Sociedad Civil del Parlamento, sindicatos y diversos departamentos del Ministerio de Trabajo. Dicho Comité tiene como objetivo preparar el borrador final de la ley de sindicatos. Durante este proceso, los sindicatos han participado activamente en las consultas y sus posiciones y voces han sido tomadas en serio. El Consejo de Coordinación representa a todos los sindicatos. Todos los sindicatos gozan de la posibilidad de formar parte de la delegación oficial iraquí ante la Conferencia Internacional del Trabajo y participar en todas las actividades organizadas por el Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo también participa en todas las actividades celebradas por los sindicatos. Se ha establecido y mantenido una sólida relación de cooperación y comunicación entre el Ministerio y los sindicatos que manda China.

El Gobierno ha cumplido seriamente sus obligaciones en virtud del Convenio, se han tomado en serio las opiniones de la OIT y de las comisiones pertinentes y ha aplicado medidas concretas para mejorar la comunicación y el diálogo efectivos entre el Gobierno y los sindicatos. Esto es de gran importancia para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores del país.

Apoyamos a la Secretaría de la OIT y a su mecanismo de control en el mantenimiento de un diálogo constructivo y en la cooperación con el Gobierno iraquí, proporcionando la asistencia técnica necesaria para seguir promoviendo el desarrollo económico y social del país y mejorar su capacidad para cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio.



Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - El Sultanato de Omán aprecia los esfuerzos realizados por el Gobierno para mejorar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio. También agradecemos el compromiso del Gobierno para desarrollar un entorno de trabajo acorde con las normas internacionales. En este contexto, nuestra delegación ha revisado con interés el informe presentado y elogiamos la información que contiene sobre el proyecto de ley de sindicatos que se está preparando en cooperación con la OIT. Hemos de señalar que este proyecto de ley tiene por objeto promover el pluralismo sindical y garantizar la libertad sindical en consonancia con el artículo 2 de este Convenio.

El Sultanato de Omán afirma su apoyo a los principios fundamentales en los que se basa la OIT, incluida la promoción de los derechos sindicales y el trabajo decente. También alentamos el diálogo constructivo continuo y la cooperación técnica entre la OIT y los Estados Miembros, lo que facilitará el intercambio de avances y contribuirá a la consecución de los ODS.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de los esfuerzos y las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar el Convenio. Expresamos nuestro profundo reconocimiento por los esfuerzos del Gobierno para lograr el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio, así como de sus compromisos constitucionales e internacionales.

Las reformas legislativas emprendidas por el Gobierno traducen su pleno compromiso con el Convenio y con la Constitución iraquí, que garantiza en su artículo 22, 3) la libertad de asociación y el pluralismo sindical.

El Gobierno también ha redactado una ley de sindicatos en consulta con la OIT y las partes interesadas nacionales, de modo que sustituya a la antigua Ley núm. 52 de 1987. Esta ley reconoce el pluralismo sindical y el derecho a formar y afiliarse libremente a sindicatos. También garantiza la independencia de los sindicatos y los protege de la injerencia del Gobierno. Además, establece criterios claros y justos para el registro de sindicatos, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87. El Gobierno tiene la intención de avanzar en la aplicación de estas reformas.

El Gobierno está activando el Consejo Nacional de Sindicatos, que incluye a 11 grandes federaciones y asociaciones sindicales. Este Consejo desempeñará un papel consultivo y de coordinación que incluirá la revisión de la legislación y garantizará el diálogo tripartito.

Hemos tomado nota con interés de los progresos realizados por el Gobierno y de su determinación de seguir trabajando con la OIT. Ha puesto en marcha el Foro Nacional de Diálogo Social en marzo de 2025 con el apoyo de la OIT. Este Foro representa una plataforma democrática para el diálogo sostenible sobre la legislación laboral, la justicia social y la formulación de políticas.

El Gobierno del Iraq también acogió una misión de alto nivel de la OIT en Bagdad en abril de 2024. También ha realizado una visita de estudio a Ginebra, en septiembre de 2024. La OIT apoyó también una hoja de ruta que incluía la capacitación de los sindicatos.

Egipto se felicita por las medidas positivas adoptadas por el Gobierno, como el registro de varios sindicatos y federaciones de acuerdo con los procedimientos nacionales y la creación de una base de datos para aumentar la transparencia y simplificar los procedimientos de registro.

Esperamos que esta Comisión tenga en cuenta los retos mencionados por el Gobierno, como la escasa concienciación sindical, la falta de desarrollo de capacidades y el impacto de los factores políticos y de seguridad. Apreciamos los esfuerzos realizados por el Gobierno del



Iraq para mantener su pleno compromiso de completar las reformas y apoyar el desarrollo de los sindicatos.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Sudán - Queremos dar las gracias al representante gubernamental por la presentación realizada y expresar nuestro apoyo al Gobierno del Iraq en la aplicación de las disposiciones del Convenio. Esto ha quedado reflejado en la presentación realizada sobre los procedimientos y las medidas adoptadas en cooperación con los interlocutores sociales.

La creación de un comité nacional, compuesto por representantes de los sindicatos y del Parlamento, es un paso muy importante y positivo hacia el diálogo social.

También nos gustaría elogiar el establecimiento o la promulgación de un nuevo proyecto de ley de sindicatos en cooperación con la OIT, así como con los empleadores y los trabajadores. Esto refleja un espíritu de consonancia con el Convenio del que nos ocupamos hoy.

Queremos agradecer al Gobierno su cooperación con la OIT y le instamos a proseguir estos esfuerzos.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Arabia Saudita - Mi delegación ha tomado nota de las aclaraciones formuladas por el representante gubernamental y acogemos con satisfacción las medidas positivas adoptadas para mejorar el entorno laboral y el marco jurídico relativo a los interlocutores sociales. Mi delegación elogia los avances legislativos, como la preparación de un nuevo proyecto de ley en consulta con la OIT, que refleja un claro compromiso con un proceso de reforma serio y exhaustivo.

También elogiamos los importantes avances a nivel institucional, incluida la activación del Consejo Consultivo, que incluye a las partes interesadas nacionales, y el establecimiento del Foro Nacional para el Diálogo Social.

Elogiamos la colaboración activa entre el Gobierno y la OIT y los esfuerzos realizados para facilitar el procedimiento de registro. A la luz de lo anterior, afirmamos el apoyo del Reino al proceso de reforma en curso y hacemos un llamamiento a una cooperación constructiva continua con la OIT para contribuir a la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Nos levantamos una vez más para expresar una profunda preocupación por la continua vulneración del Convenio por parte del Iraq a pesar de haberlo ratificado en 2018. Han pasado siete años y, sin embargo, Iraq no ha aplicado las disposiciones fundamentales del Convenio en la legislación nacional. Este retraso es injustificado, además de perjudicial.

En Iraq, los sindicatos activos, creíbles y comprometidos con un compromiso pacífico y constructivo siguen enfrentándose a una exclusión sistemática y a la discriminación legal. Sigue en vigor la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987. Esta Ley obsoleta concede derechos exclusivos de representación a un único sindicato y niega a los trabajadores del sector público, que constituyen la mayoría de la mano de obra iraquí, el derecho fundamental a organizarse. Esto está en contradicción directa con la evolución democrática y el pluralismo político de Iraq. Si el Iraq reconoce el pluralismo político, ¿por qué no el pluralismo sindical?

La OIT y el movimiento sindical en general han hecho su parte. La OIT y el Gobierno iraquí acordaron una hoja de ruta conjunta con seis recomendaciones claras. Sin embargo, su aplicación se ha estancado sin una explicación creíble.



Esta Comisión ya ha pedido la derogación urgente de la Ley núm. 52 y la adopción de una ley moderna e integradora que abarque todos los sectores, público, privado, cooperativo y mixto. Es hora de pasar del diálogo a la acción. Pedimos el envío inmediato de una misión técnica de la OIT para ayudar a aplicar la hoja de ruta estableciendo un calendario claro y garantizando la transparencia. También instamos enérgicamente al Gobierno iraquí a que suspenda todas las disposiciones discriminatorias en vigor y garantice la igualdad de derechos a todos los sindicatos en la ley y en la práctica. Los trabajadores de Iraq merecen la misma libertad que defendemos hoy aquí. No permitamos que más retrasos erosionen sus derechos.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que cuenta con afiliados en los sectores energético e industrial del Iraq.

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores. Esto significa inequívocamente que los trabajadores del Iraq no deben estar sujetos a leyes que les restrinjan afiliarse al sindicato de su elección o negociar sus condiciones de trabajo. Estamos firmemente convencidos de que las razones del retraso en la transposición del Convenio núm. 87 a la legislación nacional iraquí son prácticamente inexistentes.

Los sindicatos iraquíes afiliados a IndustriALL, junto con todo el movimiento sindical del país, no merecen ninguna dilación, especialmente dado su compromiso con un diálogo social constructivo. Además, a través de su participación en la mayoría de los diálogos con los organismos oficiales iraquíes, los sindicatos iraquíes han demostrado su capacidad tanto para mejorar las condiciones de trabajo como para reforzar la competitividad. El hecho de que el Iraq no se ajuste a las normas laborales internacionales y de que excluya a los empleados del sector público de la formación de sindicatos es discriminatorio y regresivo.

Exhortamos al Gobierno para que aplique las seis recomendaciones emitidas por la misión de contactos directos en mayo de 2023, que incluían el llamamiento a la creación del comité técnico para la elaboración del proyecto de ley sindical, el fortalecimiento del Consejo de Coordinación, el establecimiento de un foro tripartito inclusivo, la creación de una red de autoridades y organismos públicos pertinentes, el lanzamiento de programas de formación apoyados por la OIT y la realización de campañas de sensibilización y comunicación.

El Gobierno debe aprobar la nueva ley sindical sin más demora. Los trabajadores no pueden esperar más a que se reconozca y proteja plenamente su derecho fundamental a la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Pedimos el envío urgente de una misión técnica que ayude a agilizar la aplicación de estas recomendaciones. Al mismo tiempo, pedimos al Gobierno que entable un diálogo genuino con los sindicatos para lograr un entorno propicio que respete los derechos internacionales de los trabajadores y la plena aplicación del Convenio núm. 87 en el país.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Hemos tomado nota de las observaciones formuladas por los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Cada una de estas contribuciones ha sido valiosa y las tendremos debidamente en cuenta. Lamentablemente, algunos comentarios parecen haberse basado en fuentes de información no oficiales u obsoletas. En cualquier caso, es importante recordar que la República del Iraq es Miembro de la OIT desde 1932, siendo uno de los primeros países de nuestra región en adherirse. Hasta la fecha, Iraq ha ratificado 72 convenios internacionales del trabajo, incluidos los ocho convenios básicos o fundamentales. De ellos, 56 siguen en vigor. Desde 2003, Iraq está experimentando una importante transformación encaminada a construir un Estado democrático.



En 2005, tras la votación del pueblo iraquí, promulgamos una nueva Constitución. Esto supuso un paso decisivo hacia la democracia, aunque el camino no ha estado exento de graves desafíos, algunos de los cuales podrían calificarse de existenciales. No obstante, tanto el Gobierno como el pueblo del Iraq han mantenido su compromiso con el desarrollo democrático. Hemos promulgado una serie de leyes para salvaguardar las libertades políticas, sociales y económicas. Celebramos elecciones cada cuatro años, y las más recientes dieron lugar a la formación de un nuevo gobierno. Iraq también cuenta con una ley de partidos políticos y una comisión electoral independiente que supervisa el proceso electoral.

La libertad sindical es uno de los muchos derechos consagrados en nuestra Constitución, y está protegida junto con otras libertades fundamentales. Tanto en el Gobierno como en el Parlamento, trabajamos constantemente para reforzar nuestro sistema democrático multipartidista. Es posible que algunos participantes en este debate no sean plenamente conscientes de la realidad actual de Iraq. Sin embargo, podemos asegurar que el pluralismo sindical existe y es puesto en práctica activamente por el pueblo.

Tenemos dos artículos en la legislación vigente que salvaguardan estas cuestiones, los artículos 42 y 44, que abordan el pluralismo sindical y la negociación colectiva. Nuestra delegación no está compuesta por representantes de un solo sindicato, sino por afiliados de varios sindicatos. En el Ministerio mantenemos una política de puertas abiertas para todas las organizaciones de trabajadores y sindicatos. Mantenemos un diálogo continuo con ellos y acogemos con satisfacción su compromiso. Nuestro compromiso con el diálogo integrador va más allá de los sindicatos nacionales: también mantenemos una comunicación activa con los departamentos pertinentes de la OIT. Me gustaría aprovechar esta oportunidad para expresar nuestra sincera gratitud a la Oficina de la OIT, cuya asistencia técnica ha permitido al Gobierno desarrollar una legislación adecuada sobre estas importantes cuestiones.

Nuestro Poder Judicial actúa con independencia y se guía exclusivamente por la ley. No hay injerencias en los procedimientos judiciales, y nuestros tribunales interpretan y aplican la ley como consideran oportuno.

En cuanto a la situación legal de los sindicalistas, quiero subrayar que ningún sindicalista ha sido nunca encarcelado en nuestro país por expresar opiniones que puedan diferir de las del Gobierno. Actuamos estrictamente dentro del marco de la ley y seguimos comprometidos a respetarla.

Esperamos seguir contando con el apoyo técnico de la OIT, tanto aquí en Ginebra como a través de sus Oficinas regionales en Bagdad y el Líbano.

Miembros empleadores - Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Gobierno por la información y las explicaciones que ha tenido a bien facilitar a la presente Comisión. Seremos breves porque lo que estamos examinando aquí es un consenso general.

Se comenta mucho en la sala que el Iraq ha tenido en cuenta los consejos y el apoyo de la OIT. Está trabajando en la dirección correcta. Se dirige hacia el cumplimiento que siempre se ha buscado. Está trabajando en las cuestiones que deben resolverse para cumplir el Convenio núm. 87, y los miembros empleadores pensamos que el inconveniente, por llamarlo de alguna manera, es que lo que se le pide es que acelere el ritmo al que está acometiendo los cambios.

Así pues, el llamamiento consiste realmente en seguir trabajando con la Oficina para hacer el mayor uso posible de su asistencia con el fin de acelerar la finalización de la ley de sindicatos, utilizar el Foro de Diálogo Social de la manera que el Gobierno ha descrito para lograr el tipo de consenso y entendimiento que es necesario para todo y, por último, hacer las



cosas que hemos recomendado anteriormente: concluir la redacción de la ley de sindicatos, garantizando que la intervención del Gobierno en las actividades sindicales está en conformidad con el Convenio y no infringe su artículo 3. Por ejemplo, proporcionar garantías de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo son seleccionados en consulta con el Consejo de Coordinación, que entiendo que es el órgano supremo del movimiento sindical, y también proporcionar la información que varios comentaristas han mencionado en relación con la situación de un pequeño número de sindicalistas que han participado en algún tipo de controversia, para asegurarse de que, como ha declarado el representante gubernamental, estas personas no han sido arrestadas o han sido castigadas indebidamente. Los miembros empleadores también toman nota de que el representante gubernamental ha indicado que su situación se tratará de acuerdo con la nueva legislación, con la cual, como también se ha dicho, no contamos todavía. Por lo tanto, es necesario coordinar todo ello.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los oradores y, en particular, al representante gubernamental la información escrita y oral que ha podido facilitarnos.

Hemos observado con preocupación el procesamiento de dirigentes y representantes de federaciones sindicales independientes. Esto da testimonio de un clima en Iraq que todavía no es propicio para el pleno ejercicio de la libertad sindical. Es esencial que los sindicalistas puedan llevar a cabo actividades sindicales legítimas sin temor a ser procesados y, por tanto, expuestos a penas de prisión y multas. También hemos tomado nota de la alentadora evolución de las reformas legislativas en curso.

Teniendo en cuenta nuestros debates, nos gustaría hacer las siguientes recomendaciones al Gobierno.

En primer lugar, velar por que se tomen todas las medidas necesarias para garantizar un entorno propicio al ejercicio de la libertad sindical. Esto incluye garantizar que ningún miembro o dirigente sindical sea objeto de arresto, detención o procesamiento penal por sus actividades sindicales legítimas. Los procesos contra dirigentes sindicales y representantes de federaciones sindicales independientes por sus actividades sindicales legítimas deben archiversse inmediatamente.

El Gobierno también debe adoptar medidas para establecer las salvaguardias necesarias para hacer frente a los procedimientos judiciales manifiestamente infundados o abusivos en el pleno respeto de los valores democráticos y los derechos fundamentales, incluido el derecho a la libertad sindical, y para proporcionar recursos contra los procedimientos judiciales abusivos e imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias a la parte que inició los procedimientos judiciales abusivos.

También pedimos al Gobierno que adopte sin más demora el proyecto de ley de sindicatos en consulta con los interlocutores sociales. Este proyecto de ley debe cumplir todas las garantías exigidas por el Convenio, incluido el pleno reconocimiento de los derechos sindicales de los funcionarios públicos y el pluralismo sindical, el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros, la ausencia de restricciones al ejercicio del derecho de determinadas profesiones a constituir sindicatos, la garantía de que el número mínimo de afiliados necesario para la formación de sindicatos se fije en un nivel razonable, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales independientes a todos los niveles y el respeto del funcionamiento autónomo de dichas organizaciones.



Pedimos al Gobierno que colabore con la OIT para aplicar estas recomendaciones y que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, incluida una misión técnica para agilizar y establecer plazos claros para la aplicación de estas recomendaciones.

También solicitamos al Gobierno que presente una memoria detallada a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las medidas adoptadas contra los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión tomó nota asimismo de las reformas legislativas en curso que pueden impedir los actos de intimidación contra los interlocutores sociales.

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

- **concluir las reformas legislativas en curso, garantizar un entorno propicio para la libertad sindical, y velar por que se adopten medidas disuasorias contra las personas que infringen la ley;**
- **proporcionar información detallada sobre los casos, y sus resultados, presentados ante los tribunales nacionales contra los dirigentes y los representantes de federaciones sindicales independientes.**

La Comisión pidió al Gobierno que continuara recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas, en consonancia con el Convenio.

Interpretación del árabe: **Presidente** - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Iraq.

Interpretación del árabe: **Otro representante gubernamental** - Permítanme comenzar expresando nuestra satisfacción por la forma en que han llevado a cabo los trabajos de esta Comisión. Hemos tomado nota de todas las recomendaciones y conclusiones formuladas. Nos gustaría asegurarles que nos comprometemos a cumplirlas y que proporcionaremos la información requerida antes del 1 de septiembre de 2025.



Kirguistán (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

De conformidad con el Código del Trabajo, los inspectores estatales en el ámbito de la supervisión y el control del cumplimiento de la legislación laboral tienen derecho a exigir responsabilidades, de conformidad con la legislación de la República de Kirguistán sobre los delitos, a las personas culpables de violar las leyes y otros instrumentos legislativos sobre los

trabajadores y, en caso necesario, a invitarles a que comparezcan ante el organismo estatal autorizado en el ámbito de la supervisión y el control de la legislación laboral en relación con los casos en curso, y a transmitir asimismo información a los organismos encargados de hacer cumplir la ley para que impongan responsabilidades penales a estas personas, y a presentar demandas judiciales.

El artículo 87 del Código de Infracciones establece normas para exigir responsabilidades administrativas a los autores por las violaciones de la legislación laboral, a saber:

- La conclusión de un contrato de trabajo con una persona para quien el trabajo propuesto es peligroso para su salud de conformidad con un dictamen médico conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 10 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 50 veces el indicador de cálculo.
- La violación de las normas para que ciertas categorías de personas realicen trabajo nocturno u horas extraordinarias o trabajen los fines de semana, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 30 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 130 veces el indicador de cálculo.
- La violación de las normas para que ciertas categorías de personas realicen trabajos pesados o trabajos en condiciones perjudiciales o peligrosas, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 55 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 170 veces el indicador de cálculo.
- El incumplimiento o el cumplimiento inadecuado por el empleador de la obligación de crear condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores, o de introducir medios y tecnologías que garanticen el cumplimiento de las normas sanitarias y de higiene y de los requisitos de las normas técnicas y de otros instrumentos legislativos sobre la protección de los trabajadores, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 75 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 230 veces el indicador de cálculo.
- La suspensión injustificada de ciudadanos del trabajo conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 30 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 130 veces el indicador de cálculo.
- La utilización de personas por un empleador para que realicen un trabajo sin la formalización de un contrato de trabajo conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 75 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 230 veces el indicador de cálculo.

Nota: el indicador de cálculo es igual a 100 som (1,15 dólares de los Estados Unidos).

Las violaciones de la legislación laboral son examinadas por el organismo autorizado encargado del control y la supervisión de la legislación laboral. Las funciones del sistema de inspección del trabajo son desempeñadas por el Servicio de Control y Supervisión de la Legislación Laboral en el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migración de la República de Kirguistán (en adelante, el Servicio), que desempeña las siguientes funciones principales:

- Se encarga de la supervisión y el control estatales del cumplimiento de la legislación laboral y de otros instrumentos legislativos conexos en las organizaciones, a través de inspecciones, encuestas y la publicación de instrucciones obligatorias para la eliminación de las violaciones, y llevando a los responsables ante la justicia de conformidad con la legislación sobre los delitos.



- Analiza las circunstancias y las causas de las violaciones detectadas, y toma medidas para eliminarlas y restablecer los derechos laborales vulnerados de los ciudadanos.
- Investiga los accidentes del trabajo utilizando el procedimiento establecido; analiza sus causas; elabora propuestas para la prevención de tales casos, y aprueba las conclusiones de los informes de los empleadores sobre la falta de conexión entre un accidente del trabajo leve y la producción.
- Resume la aplicación y analiza las causas de las violaciones de la legislación sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores, y prepara medidas adecuadas para introducir mejoras.
- Lleva a cabo inspecciones para detectar la utilización del trabajo infantil.
- Controla el cumplimiento del procedimiento establecido para la investigación y el registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Considera los casos de delitos en el ámbito del trabajo de conformidad con la legislación sobre los delitos.
- Ejerce el control y proporciona orientación organizativa y metodológica a las divisiones estructurales del Servicio, y su apoyo normativo.
- Lleva a cabo iniciativas para mejorar las calificaciones de los inspectores del trabajo.
- Presenta un informe anual sobre la situación de la protección de los trabajadores y las condiciones de trabajo al Gabinete de Ministros, a través del Ministerio.
- Analiza la situación y las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y elabora propuestas para su prevención.
- Coordina las actividades de los organismos estatales de supervisión y control y las actividades de control público sobre cuestiones de cumplimiento de las leyes sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores y de otros instrumentos sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores.
- Informa al público sobre las violaciones de las leyes y de otros instrumentos jurídicos sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores detectadas en las organizaciones.
- Sensibiliza acerca de los derechos laborales de los trabajadores, y promueve la formación de los empleadores y de los trabajadores sobre cuestiones relativas a la protección de los trabajadores.
- Recibe a ciudadanos, proporciona consultas, y examina las solicitudes, las quejas y otros recursos presentados por los ciudadanos en relación con las violaciones de sus derechos laborales, y adopta medidas encaminadas a eliminar las violaciones detectadas y a restablecer los derechos vulnerados.
- Desempeña otras funciones asignadas al Servicio de conformidad con la legislación.

La Ley sobre el procedimiento para realizar inspecciones de las entidades empresariales establece el procedimiento para la realización de inspecciones de las entidades empresariales por organismos autorizados, define los derechos y las obligaciones de los organismos autorizados y las entidades empresariales relacionados con la realización de inspecciones, los indicadores de la eficacia de las actividades de los organismos autorizados, y la protección de los derechos de las entidades empresariales frente a la injerencia ilegal en sus actividades. En



la actualidad, la norma que prevé la notificación de una inspección programada de las actividades de las entidades jurídicas y los empresarios al menos diez días antes de su comienzo ha sido excluida de esta Ley. Así pues, en la actualidad, los inspectores efectúan inspecciones programadas sin notificación previa para determinar el cumplimiento de los códigos y reglamentos de construcción, los requisitos en materia de producción, almacenamiento y transporte, y la venta de productos alimenticios, los requisitos en materia de protección de los trabajadores, y la seguridad ambiental.

En los casos relacionados con la necesidad de garantizar la seguridad de la vida y la salud de las personas (en los casos de aparición y propagación de enfermedades infecciosas y de enfermedades no infecciosas masivas (envenenamientos) y de accidentes del trabajo), y en el caso de situaciones de emergencia ambiental, de amenaza de un accidente del trabajo, o de violación de los códigos y reglamentos de construcción, las inspecciones pueden ser repentinas y efectuarse sin una orden por escrito (una instrucción o prescripción) con miras a identificar las causas y fuentes del impacto inaceptable en la salud de la población y a tomar medidas para prevenirlas y eliminarlas, con la ulterior notificación de la autoridad competente encargada del desarrollo empresarial en el plazo de siete días laborales. Esos cambios entraron en vigor el 14 de enero de 2024.

La Prohibición Temporal de Inspecciones de las Entidades Empresariales estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2024. Al 1 de enero de 2025, la moratoria (prohibición temporal) a las inspecciones de las entidades empresariales se ha levantado. Una inspección *in situ* no programada de las actividades de los empresarios solo puede ser realizada por el Servicio tras el acuerdo con el organismo autorizado encargado del desarrollo empresarial (el Ministerio de Economía y Comercio).

Según el Comité Nacional de Estadística, al 1 de enero de 2025, el número de personas empleadas oficialmente en la República ascendió a 2 656 200. En la actualidad, el número de inspectores del trabajo estatales son solo 28 unidades a tiempo completo. En promedio, cada inspector es responsable de 100 000 trabajadores. Al mismo tiempo, en los países de la CEI (Federación de Rusia, Kazajistán, Uzbekistán y Tayikistán), en promedio, cada inspector es responsable de 30 000 trabajadores. Debido a las restricciones impuestas a las inspecciones por el Servicio de todas las entidades empresariales durante el periodo de reorganización de las autoridades ejecutivas, se ha registrado un incremento del número de violaciones de los derechos laborales de los trabajadores (despido ilícito, impago de los salarios e inexistencia de vacaciones remuneradas). El número de accidentes del trabajo, incluidos accidentes del trabajo mortales, ha aumentado, al igual que el empleo informal. Además de examinar las solicitudes, los inspectores del Servicio también investigan los accidentes del trabajo graves o mortales. Asimismo, se confía a los inspectores del trabajo las funciones de supervisar el seguro obligatorio de responsabilidad civil del empleador por los daños causados a la vida y la salud de un trabajador durante el desempeño de sus funciones laborales (oficiales). En la actualidad, el Gobierno está contemplando la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo.

Asimismo, apoyándose en el artículo 14 de la Ley de Sindicatos, el artículo 239 del Código del Trabajo y el artículo 19 de la Ley de Protección de los Trabajadores, y en el Reglamento sobre el Servicio de Inspección del Trabajo Técnico de los Sindicatos de Kirguistán, aprobado por la resolución núm. 15-1 del Presídium del Consejo de la Federación de Sindicatos, de 27 de marzo de 2011, los sindicatos ejercen el control público sobre el cumplimiento de la legislación laboral y otros instrumentos legislativos conexos. A fin de desempeñar esta función, se crean servicios de inspección del trabajo jurídicos y técnicos de los sindicatos, cuyas atribuciones se



definen en la legislación pertinente sobre los sindicatos. Se prohíbe obstaculizar de cualquier forma las actividades legítimas de los representantes de los trabajadores.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a tomar la palabra al Honorable Representante del Gobierno de Kirguistán, señor Embajador, Representante Permanente de Kirguistán ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Me gustaría hablar de la introducción de una moratoria temporal de las inspecciones de las empresas, y en primer lugar quisiera aclarar que esta medida se adoptó con el fin de eliminar o reducir cualquier interferencia excesiva e infundada de las entidades gubernamentales en las actividades de los empleadores o empresas.

Además de ralentizar el desarrollo socioeconómico de nuestro país, estas inspecciones excesivas e infundadas entrañaban riesgos de corrupción y paralizaban el trabajo y las actividades de las empresas, por lo que, ante todo, los perjudicados eran los trabajadores de estas empresas, no los empresarios, ni los representantes del sector privado. Fueron los trabajadores los que sufrieron las consecuencias. Ellos fueron las principales víctimas de esas inspecciones excesivas, injustificadas y arbitrarias.

A este respecto, también es importante señalar, como he mencionado anteriormente, que esta medida era de carácter temporal, y estaba previsto que se suspendiera una vez que se estabilizara la situación socioeconómica.

El objetivo era apoyar a las pequeñas y medianas empresas (pymes). Sin embargo, esta cuestión presenta las siguientes particularidades: al respaldar a las pymes, el Estado apoyaba sobre todo a los trabajadores de este sector. Ellos son los principales beneficiarios del desarrollo de las pymes. Además, también es importante destacar que las inspecciones no programadas, especialmente cuando existe una amenaza para la vida o la salud de los trabajadores, siguieron realizándose durante todo este periodo, mientras duró esta moratoria. Por lo tanto, así fue como garantizamos la reacción operativa ante situaciones críticas.

Los mecanismos siguen funcionando para mantener el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y las empresas y empresarios, incluso durante el periodo de moratoria.

A partir del 1 de enero de 2025, levantamos esta moratoria temporal y reanudamos plenamente no solo las inspecciones no planificadas, que continuaron durante este periodo, a lo largo de todo 2024, a pesar de la moratoria, sino que también reanudamos las inspecciones planificadas programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Uno de los principales logros en este ámbito fue anular la necesidad de notificar obligatoriamente las inspecciones diez días antes del comienzo de una inspección prevista.

Actualmente, las inspecciones programadas sobre SST y el respeto de las normas sanitarias y de seguridad alimentaria se realizan sin notificación, lo que se ajusta plenamente a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio.

Además, si hubiera algún tipo de amenaza para la salud o la vida de los ciudadanos, se podrían realizar inspecciones imprevistas sin necesidad de contar con una orden por escrito, siempre que la entidad pertinente lo notificara en un plazo de siete días.

Los inspectores del trabajo estatales llevan a cabo visitas/inspecciones no programadas y programadas, de conformidad con la legislación kirguisa y los compromisos internacionales, en concreto aquí se hace referencia al Convenio. Al mismo tiempo, también hay aspectos que



deben mejorarse. Necesitamos aumentar el número de inspectores del trabajo y, en este sentido, Kirguistán desea expresar su gratitud por esta fructífera cooperación con la OIT. Apreciamos enormemente la contribución de la OIT a la promoción del trabajo digno, el diálogo social y el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Con vistas a seguir reforzando la asociación y la implantación eficaz de nuestras prioridades en materia de trabajo y empleo, la República de Kirguistán desea solicitar asistencia técnica y firmar un programa de trabajo decente por país. La firma de dicho programa facilitaría nuestra resolución sistemática de estas cuestiones y la promoción de temas clave en el ámbito del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la consecución de un desarrollo sostenible conforme a los compromisos internacionales adquiridos. Esperamos encarecidamente que continúe esta cooperación constructiva con la OIT, y manifestamos nuestra voluntad y disposición a participar de forma activa en la elaboración e implantación de un programa por país.

Miembros trabajadores - Si bien el examen del caso de Kirguistán se refiere al Convenio sobre la inspección del trabajo, no podemos abordar este caso sin mencionar el difícil contexto que existe en Kirguistán para el ejercicio de libertades fundamentales como la libertad de expresión y de reunión, así como la libertad sindical. Algunos sindicalistas han sido encarcelados, sus bienes han sido confiscados por las autoridades y los sindicatos son objeto de injerencias por parte de las autoridades en sus asuntos internos, como lo demuestra, por ejemplo, la sustitución forzosa de la dirección de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK). No se puede garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo cuando un Estado no proporciona un entorno propicio para el ejercicio de los derechos y libertades democráticos básicos. Lamentamos constatar que estas garantías no existen actualmente en Kirguistán.

Los servicios de inspección desempeñan una función pública esencial para promover la aplicación efectiva de condiciones de trabajo decentes y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para cumplir esta misión, es imprescindible que estos servicios dispongan de un marco jurídico adecuado y de recursos acordes con la importancia de su tarea. Desgraciadamente, constatamos que los servicios de inspección de Kirguistán no reúnen todas estas garantías.

El primer factor preocupante es el número extremadamente bajo de inspectores del trabajo. Según los últimos datos facilitados por el Gobierno, el número de inspectores era de 28 a tiempo completo. Este bajo número hace imposible controlar de forma adecuada el respeto de los derechos de los ciudadanos en el trabajo o tomar medidas preventivas. El propio Gobierno indica que han aumentado las violaciones de los derechos de los trabajadores. También se ha incrementado el número de accidentes laborales, así como el trabajo informal.

El territorio que deben cubrir algunos inspectores es tan amplio que no disponen del tiempo necesario para desempeñar plenamente sus funciones. Además, los servicios de inspección no se ocupan de prácticas ilegales como el trabajo forzoso y la trata de personas. En la actualidad, la falta de recursos humanos impide el buen funcionamiento de los servicios de inspección. Es positivo observar que el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores. Pero no basta con preverlo, hay que llevarlo a la práctica.

Asimismo, el marco jurídico en el que deben operar los servicios de inspección en Kirguistán presenta numerosas deficiencias.

La cuestión más espinosa es la moratoria de las inspecciones. En 2023 se impuso una prohibición temporal de las inspecciones programadas. Un decreto presidencial de 9 de enero de 2024 introdujo una nueva moratoria de las inspecciones programadas para todo el 2024.



Los órganos de control de la OIT no han dejado de señalar que las moratorias de las inspecciones contravienen las disposiciones del Convenio y debilitan considerablemente su funcionamiento.

Esta moratoria deja sin efecto el único elemento satisfactorio destacado en el Informe de la Comisión de Expertos. En efecto, un avance positivo en la legislación fue la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 72 de 2007, que ya no establecía que las inspecciones programadas tuvieran que ser objeto de un aviso previo. Lamentablemente, la moratoria suspendió todas las inspecciones programadas.

Además, salvo en contados casos, los inspectores siempre están obligados a obtener una autorización oficial previa del Ministerio de Economía y Comercio antes de realizar una inspección no programada.

El Informe de la Comisión de Expertos también señala otras limitaciones de las competencias de los servicios de inspección previstas en la Ley núm. 72 de 2007:

- limitación de la frecuencia de las inspecciones en función del perfil de riesgo de las empresas;
- limitación del alcance de las inspecciones;
- limitación horaria de las inspecciones a las horas de trabajo, y
- limitación de la posibilidad de imponer sanciones.

No obstante, los artículos 12 y 16 del Convenio estipulan que los inspectores deben poder entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche, en cualquier establecimiento sujeto a su inspección. Los establecimientos deben poder ser inspeccionados con la frecuencia y minuciosidad necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales. Todas las restricciones que acabamos de mencionar no pueden ajustarse a estos requisitos.

Por otra parte, los inspectores pueden ser despedidos si un tribunal no confirma la existencia de una infracción detectada por un inspector y considera que este ha cometido una falta.

Aunque los casos relacionados con la garantía de la seguridad y la salud de las personas se encuentran entre las excepciones en las que no se requiere autorización previa de la autoridad competente para llevar a cabo una inspección, el Informe de la Comisión de Expertos señala que la falta de información sobre las medidas que pueden aplicarse inmediatamente para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores hace imposible determinar si la legislación de Kirguistán cumple lo dispuesto en el artículo 13, 2), b) del Convenio. La información escrita proporcionada por el Gobierno no nos aporta más datos a este respecto.

Como acabamos de ver, hay muchos motivos de preocupación sobre la capacidad de los servicios de inspección para llevar a cabo sus tareas en Kirguistán. La Comisión de Expertos ya había señalado, en su Observación General de 2019 relativa al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), que varios Estados Miembros que habían ratificado uno o ambos convenios sobre la inspección del trabajo habían aplicado reformas que debilitaban considerablemente el funcionamiento inherente a los sistemas de inspección del trabajo. Destacó que esta tendencia se observaba especialmente en Europa Oriental y Asia Central.

Kirguistán no es una excepción a esta tendencia. No obstante, esperamos que el Gobierno entable un diálogo constructivo con la Comisión y con todos los órganos de la OIT con el fin de



seguir las recomendaciones que se le han dirigido y mejorar así la situación de los servicios de inspección tanto en la práctica como en la legislación.

Miembros empleadores - Permítanme primero comenzar dando las gracias al Gobierno de Kirguistán tanto por la explicación que acaba de dar como por la información que proporcionó en mayo para complementar el Informe de la Comisión de Expertos.

Nos gustaría subrayar la importancia de que los Estados cumplan el Convenio. De hecho, es importante que los Estados acaten todos los convenios que se ratifiquen, pero aquí nos centramos en el Convenio que fue ratificado por Kirguistán en 2000. Nunca se ha debatido ante esta Comisión, pero se han formulado observaciones en 2018, 2020, 2022 y 2024 lo suficientemente consistentes como para que la Comisión de Expertos lo convierta en un caso con doble nota a pie de página.

En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos puso de relieve tres cuestiones principales.

En primer lugar, el número de inspectores del trabajo. Según la información proporcionada por el Gobierno, publicada en mayo de este año, la situación es que el número de personas empleadas en Kirguistán es de unos 2,7 millones. Sin embargo, solo hay 28 inspectores a tiempo completo. Es decir, aproximadamente un inspector por cada 100 000 personas. Creo que todos estaremos de acuerdo en que esta cifra es insuficiente.

La Comisión de Expertos observó que el servicio de inspección del trabajo está estructurado en torno a una oficina central en dos regiones. Esto en sí mismo hace pensar que existe una tensión en el sistema debido a que hay muy pocos inspectores en dos grandes zonas. La Comisión de Expertos observó además que las distancias desde los lugares de despliegue permanente hasta los distritos y las afueras son muy grandes, por lo que los inspectores no tienen tiempo de desempeñar plenamente sus funciones.

Por otra parte, hay numerosas quejas de los ciudadanos sobre violaciones de los derechos laborales y los inspectores del trabajo no realizan inspecciones sobre el trabajo forzoso y el tráfico de personas debido a la escasez de personal.

Los miembros empleadores desean subrayar que, de conformidad con el artículo 10 del Convenio, el número de inspectores del trabajo deberá ser suficiente para garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones de la inspección.

Tomamos nota de que en la actualidad el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores, y hago eco de los comentarios efectuados por los trabajadores a este respecto.

No se trata solo de participar, lo verdaderamente importante es hacer algo en este tema. Por lo tanto, acogemos con satisfacción la declaración del Gobierno de que está trabajando con la OIT para establecer un Programa de Trabajo Decente por País que tenga en cuenta estos aspectos.

Hemos tomado nota de que actualmente el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo estatales. Apreciamos estos esfuerzos y pedimos al Gobierno que tome medidas para garantizar que haya un número suficiente de inspectores del trabajo de conformidad con el Convenio.

En este contexto, también pedimos al Gobierno que nos informe sobre las medidas adoptadas para aumentar el número de inspectores del trabajo —no basta con decir que tienen la intención de hacerlo—, sino que nos indique concretamente qué medidas se



adoptarán o están previstas para asignar un presupuesto y contratar y formar a un número suficiente de inspectores del trabajo.

En segundo lugar, en relación con la moratoria de inspecciones, la Comisión de Expertos observó que se impuso una prohibición temporal de inspecciones programadas entre enero y diciembre de 2023 y, según la información proporcionada por el Gobierno, se trataba en efecto de una prohibición temporal de las inspecciones a entidades empresariales que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024, y que se levantó de nuevo en enero de este año.

Quisiéramos destacar que el artículo 16 del Convenio establece que los lugares de trabajo se inspeccionarán tan a menudo y tan a fondo como sea necesario para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

Así pues, aunque por una parte observamos con preocupación que se introdujo la moratoria, acogemos con satisfacción que se haya levantado, pero también instaremos al Gobierno a que no imponga ninguna moratoria en el futuro, ya que es incompatible con las disposiciones del Convenio.

En tercer lugar, existen otras limitaciones que presenta la inspección del trabajo. La cuestión del preaviso. En virtud del artículo 12, 1) del Convenio, los inspectores del trabajo debidamente acreditados deberían estar facultados para entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche, en cualquier lugar de trabajo sujeto a inspección, así como para entrar de día en cualquier local que puedan tener motivos razonables para creer que debe ser objeto de inspección.

La ley y el procedimiento para llevar a cabo inspecciones de entidades empresariales establece el proceso que debe seguirse para realizar inspecciones de dichas entidades por parte de los órganos autorizados. Según la información facilitada por el Gobierno, se ha excluido de esta ley la norma que preveía la notificación de una inspección programada al menos diez días antes de su realización.

Así pues, cabe señalar que actualmente los inspectores pueden realizar inspecciones programadas sin previo aviso a fin de comprobar el cumplimiento de los códigos y reglamentos de construcción, las exigencias en materia de producción, almacenamiento, transporte y venta de productos de alimentación, las obligaciones de protección laboral y las disposiciones de seguridad ambiental.

En determinados casos, por ejemplo, relacionados con garantizar la seguridad de la vida y la salud de las personas, las inspecciones pueden ser imprevistas y llevarse a cabo sin una orden escrita. Estos cambios entraron en vigor en enero de 2024.

Los miembros empleadores celebran estos avances, al tiempo que señala que las inspecciones *in situ* no programadas solo pueden llevarse a cabo previo acuerdo con el órgano autorizado para el desarrollo empresarial, el Ministerio de Economía y Comercio, en virtud del artículo 575 de la Ley núm. 72 de 2007.

Para comprender mejor la situación, los miembros empleadores piden al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas por las inspecciones del trabajo sin previo aviso en comparación con las visitas de inspección realizadas con previo aviso, así como estadísticas sobre el número de sanciones impuestas y efectivamente aplicadas.

De conformidad con el artículo 16 del Convenio, los lugares de trabajo deben inspeccionarse con la frecuencia y exhaustividad necesarias que permitan garantizar la aplicación efectiva de la ley.



La Comisión de Expertos observó que las siguientes restricciones previstas en la Ley núm. 72 de 2007 siguen en vigor:

- En cuanto a la frecuencia, las inspecciones programadas no deben realizarse más de una vez al año en los lugares de trabajo considerados de alto riesgo y no más de una vez cada tres años en los lugares de trabajo con un grado de riesgo medio.
- No deben realizarse inspecciones en empresas nuevas durante los tres primeros años de funcionamiento.
- El alcance de las inspecciones es limitado, sobre todo en lo referente a los temas que pueden examinarse.
- Las inspecciones solo pueden realizarse durante las horas de trabajo.
- En caso de que un tribunal no confirme la existencia de una infracción detectada por un inspector, cuando el tribunal considere que ello se debe a la falta del inspector del trabajo, este deberá ser destituido de su cargo.
- Las inspecciones programadas y no programadas no tienen por objeto imponer sanciones financieras o de otro tipo a las empresas.

Teniendo en cuenta estas restricciones, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno garantice que los inspectores puedan realizar inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales en consonancia con los artículos 12 y 16 del Convenio. Además, de conformidad con el artículo 17 del Convenio, los inspectores del trabajo deberían poder iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin previo aviso cuando sea necesario.

Por último, recomendamos que, en virtud del artículo 18 del Convenio, la legislación nacional prevea y aplique sanciones adecuadas en caso de infracción de las disposiciones legales exigibles por los inspectores del trabajo.

*Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Kirguistán*** - Me gustaría saludarles en nombre de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK) y en nombre de los trabajadores de Kirguistán. La FPK agrupa actualmente a 500 000 personas. Estos trabajadores participan en actos como los organizados por la OIT. La FPK desea expresar su gratitud a la OIT por esta revisión exhaustiva del Convenio. Creo que debemos recordar a todos los presentes que la FPK fue la impulsora de esta solicitud en 2023 sobre la implantación de este Convenio.

Quisiéramos agradecerles estas recomendaciones para mejorar la situación en la República de Kirguistán. Apreciamos el papel desempeñado por la OIT como organismo autorizado que facilita la promoción de normas internacionales en el mundo laboral y garantiza la justicia social.

Recientemente, en el marco de nuestra participación tripartita, hemos colaborado con el Ministerio de Trabajo y con el Grupo de los Empleadores, y hemos trabajado mucho en este ámbito.

La FPK utiliza activamente los mecanismos tripartitos, y mantenemos un diálogo constructivo con el Consejo de Ministros de Kirguistán para mejorar el sistema de inspecciones del trabajo. La FPK planteó la cuestión de asegurar las inspecciones del trabajo estatales y de que los inspectores dispongan de los recursos humanos y técnicos necesarios, especialmente en las zonas remotas.



La FPK ha participado en consultas y ha iniciado conversaciones con el Ministerio durante las cuales hemos llegado a un entendimiento sobre la necesidad de mejorar y aumentar el número de inspectores del trabajo, así como de revisar la distribución regional de los recursos. Creo que se trata de un logro significativo en el que han participado, en particular, los empleadores. Desde hoy mismo estamos abordando su inclusión en el presupuesto para 2026.

A partir de los resultados del diálogo mantenido con nuestros interlocutores sociales en 2025, se decidió anular la moratoria y la FPK participó en el debate en torno a esta decisión.

La FPK participa en las labores y en el grupo de trabajo sobre la revisión de la legislación vigente en materia de regulación de la inspección del trabajo. Se presta especial atención a la cuestión de agilizar el proceso de autorización para llevar a cabo inspecciones y mejorar la capacidad y las atribuciones de los inspectores en su labor si existen amenazas para la vida o la salud de los trabajadores.

También estamos trabajando para mejorar las medidas punitivas o sanciones y velar por que sean eficaces introduciendo normas para las inspecciones del trabajo, incluidas las que se realizan en el ámbito público. Para la implantación de este derecho, la FPK debe tener en cuenta que nos hemos acogido a los derechos que nos han sido transmitidos. Es de señalar que hemos aumentado nuestro trabajo con los inspectores del trabajo.

Desde 2024 hasta hoy se han realizado inspecciones y revisiones sobre la implantación de la legislación en las empresas que forman parte de la FPK.

Nos gustaría señalar que, al día de hoy, hemos cubierto aproximadamente el 20 por ciento de las organizaciones de la FPK y que es allí donde trabajan nuestros inspectores del trabajo.

Nuestro principal objetivo es prevenir cualquier accidente laboral, ya que la vida de nuestros trabajadores, la vida de nuestra gente es la prioridad. Esto significa que ninguna medida económica adoptada para los empleadores puede justificar la pérdida de una vida humana. Por eso estamos intensificando nuestro trabajo y podemos decir que, en la actualidad, por ejemplo, si antes había dos trabajadores dedicados a las inspecciones del trabajo, ahora hemos aumentado esa cifra a 20, una medida que hemos hecho realidad en los últimos años.

El principal objetivo de este trabajo es garantizar que se respeten las disposiciones de la legislación en materia de SST, mediante el análisis de los convenios colectivos, la prestación de apoyo metodológico a las organizaciones sindicales, la realización de consultas a los empleadores sobre cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales, así como el fortalecimiento de las instituciones de concertación social y la mejora de la cultura en estas empresas.

Al plantear la cuestión de la aplicación del Convenio, me gustaría señalar que, a fecha de hoy, distinguidos colegas, ni un solo trabajador o participante en dichos movimientos se encuentra detenido o encarcelado.

Hemos constatado que, efectivamente, hay cierta agitación en nuestro país, pero la situación se está resolviendo, y facilitamos toda la información disponible sobre esta situación. Hemos participado en reuniones sobre este tema y nos hemos comprometido a informar por escrito sobre sus preocupaciones acerca de las situaciones de nuestros compatriotas, nuestros trabajadores. Muchos de ellos ya no están detenidos. De hecho, ocupan puestos de dirección.

Se han llevado a cabo reformas que eran necesarias para mejorar el cumplimiento de las leyes y normas laborales. Como presidente de la FPK, puedo afirmar ahora que no hay



cuestiones políticas relacionadas con el trabajo de nuestra Federación y de los miembros de nuestros sindicatos y del movimiento sindical. De hecho, hemos debatido estas cuestiones económicas como es debido. Se concluyeron todas las investigaciones relativas a las propiedades de los presidentes. No hubo ninguna confiscación.

Me gustaría compartir con ustedes un dicho que tenemos, según el cual es mejor ver algo una vez que oírlo 100 veces. Por ello nos gustaría invitarles a que nos visiten, a que conozcan nuestro país y así puedan ver con sus propios ojos cómo la FPK está comprometida y lleva a cabo su labor.

Quisiera reiterarles una vez más, que nuestro objetivo es proteger los derechos de los trabajadores. Nuestra prioridad es el trabajador y sus intereses que intentamos proteger. No queremos simplemente aumentar en número. Nuestro deseo es proteger los intereses de nuestros trabajadores.

En conclusión, me gustaría decir que la FPK reitera su pleno compromiso con las disposiciones del Convenio, y expresamos nuestra voluntad de seguir cooperando constructivamente con la OIT y, como se trata de una institución tripartita, colaboramos con nuestros interlocutores sociales, el Gobierno y los empleadores. Estamos convencidos de que solo a través de esfuerzos colectivos podremos construir un sistema de inspección del trabajo eficaz, profesional e independiente que sea capaz de garantizar que se respetan los derechos de los trabajadores y asegurar que existe justicia en este sector, y gracias a nuestros esfuerzos colectivos, podemos en la vida real, y no únicamente sobre el papel, proteger los derechos laborales de nuestros miembros.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania, e Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la implantación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a esta Organización en el desarrollo y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

La inspección del trabajo prevista en el Convenio es clave para promover y salvaguardar unas condiciones laborales dignas. La inspección del trabajo prevista en el Convenio es clave para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo decente.

La Unión Europea y Kirguistán firmaron un Acuerdo de Mejora de Asociación y Cooperación con disposiciones laborales en junio de 2024. Se trata de impulsar y reforzar la cooperación con el país en ámbitos políticos clave como el comercio, la inversión y el empleo y los asuntos sociales.

Además, la República de Kirguistán se convirtió en el primer país de la región en recibir preferencias comerciales de la Unión Europea en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas Plus (SPG+), comprometiéndose a implantar 27 convenios internacionales fundamentales, sobre todo en materia de derechos humanos y derechos laborales. Kirguistán tiene una fuerza laboral de unos 3 millones de personas.

Observamos con preocupación las últimas indicaciones del Gobierno de que actualmente solo hay 28 inspectores del trabajo y que la falta de personal repercute de manera desigual en



las regiones kirguisas al darse el caso de que algunas únicamente cuentan con uno o dos inspectores en total.

Asimismo, tomamos nota con profunda preocupación de la información del Gobierno sobre el aumento de las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores y el incremento de los accidentes laborales, algunos de ellos mortales. Lamentamos que, debido a la escasez de personal, los inspectores del trabajo no lleven a cabo inspecciones sobre el trabajo forzoso y la trata de personas.

En consonancia con la recomendación formulada por la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Kirguistán a que garantice la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes en todas las regiones y a que facilite información sobre las medidas previstas o adoptadas encaminadas a aumentar el número de inspectores del trabajo. El funcionamiento eficaz del sistema de inspección laboral es crucial para lograr la plena observancia de los derechos laborales y otros derechos humanos en la práctica.

Tomamos nota asimismo de la información escrita del Gobierno fechada el 19 de mayo en la que afirma que está considerando la cuestión de aumentar el número de inspectores del trabajo estatales. Compartimos la gran preocupación de la Comisión de Expertos sobre la prohibición temporal de las inspecciones programadas impuesta entre enero y diciembre de 2023 y sobre una nueva moratoria de las inspecciones del trabajo introducida en enero de 2024 hasta finales de 2024.

Nos interesaría conocer las razones que han llevado al Gobierno a introducir esta moratoria, que constituye una grave violación del Convenio sobre la inspección del trabajo ratificado y que puede debilitar significativamente la aplicación de las normas laborales y las condiciones en el lugar de trabajo.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que elimine las múltiples restricciones y limitaciones a las facultades de los inspectores del trabajo contenidas en la Ley núm. 72 de 2007, a fin de asegurarse de que están autorizados a entrar libremente y sin previo aviso en los lugares de trabajo, realizar inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias para iniciar o recomendar inmediatamente un procedimiento judicial sin previa notificación y garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por incumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Código de Infracciones.

Por consiguiente, instamos al Gobierno de Kirguistán a que adapte plenamente su legislación nacional a lo dispuesto en el Convenio y a dar seguimiento a la solicitud de la Comisión de Expertos de proporcionar información y estadísticas a este respecto.

Además, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner su legislación en conformidad con el Convenio con objeto de velar por que los inspectores del trabajo puedan dictar órdenes que requieran medidas con fuerza ejecutiva inmediata y para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, particularmente en caso de peligro inminente. Invitamos al Gobierno a proporcionar información sobre el número y el contenido de estas medidas a la Comisión de Expertos.

La Unión Europea está dispuesta a apoyar a Kirguistán con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea hacer las siguientes observaciones. En primer lugar, Suiza desea reiterar el papel fundamental que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo, siempre que sean



eficaces, para garantizar el cumplimiento y la aplicación efectiva de las disposiciones legales establecidas en la legislación laboral. En este sentido, la inspección del trabajo es una de las piedras angulares de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A este respecto, Suiza expresa su preocupación por las numerosas restricciones prácticas, políticas y jurídicas que obstaculizan el buen funcionamiento del sistema de inspección del trabajo en Kirguistán. Con solo 28 inspectores en todo el país, según las cifras facilitadas por el Gobierno en su último informe, la situación en materia de personal es muy crítica. Esto limita drásticamente la capacidad de los inspectores para desempeñar correctamente su misión. Sin recursos suficientes, no pueden llevar a cabo inspecciones sobre el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, por ejemplo. La falta de personal se ve agravada por las dos moratorias consecutivas que suspendieron todas las inspecciones programadas de enero de 2023 a diciembre de 2024.

Por lo tanto, Suiza pide al Gobierno de Kirguistán que tome todas las medidas necesarias para garantizar que el sistema de inspección laboral cuente con el personal y los recursos suficientes para poder llevar a cabo todas sus funciones de forma eficaz, entre ellas la aplicación efectiva de sanciones.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los trabajadores de los países nórdicos. La inspección del trabajo es una instancia esencial para hacer cumplir los derechos laborales. Su funcionamiento eficaz es capital para el Estado de derecho, la salud y la seguridad de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y la transición de una economía informal a una formal. Sin una inspección del trabajo que sea imparcial y equitativa, esté dotada de personal y medios suficientes que permitan supervisar la legislación laboral y prescribir recursos, resulta difícil hacer valer los derechos de los trabajadores. Sobre todo, cuando la libertad sindical no está garantizada, como es el caso de Kirguistán, que se encuentra en la categoría 5, la peor del Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional.

Lamentablemente, muchos Gobiernos de los nuevos Estados independientes de la antigua Unión Soviética parecen no comprender la importancia del Convenio para todo el sistema de derechos laborales. Hoy debatimos esta cuestión que afecta a Kirguistán. Más adelante trataremos el mismo tema en Uzbekistán. Lo debatimos en Kazajistán el año pasado y en Tayikistán hace varios años. Refiriéndose a esta región, la Comisión de Expertos, en su observación general de 2019, expresó su preocupación por el hecho de que algunos Estados Miembros habían ratificado los Convenios sobre inspección del trabajo, pero habían adoptado medidas que socavan sustancialmente dichas inspecciones, todo ello en nombre de mejorar el clima de inversión y el entorno empresarial. Algunos Gobiernos, incluido el de Kirguistán, promulgan moratorias sobre las inspecciones del trabajo y, aunque el Gobierno de Kirguistán informe de que la moratoria no se prolongó, no hay garantías de que no se dicte una nueva moratoria.

Exhortamos al Gobierno de Kirguistán a que se abstenga de aplicar nuevas moratorias. Nuestra experiencia en los países nórdicos es que unas buenas condiciones laborales, incluido un buen entorno de trabajo, conducen a mejores resultados y contribuyen a aumentar la productividad. Esto explica por qué muchos empresarios de nuestros países participan en la negociación colectiva y se preocupan también por las inspecciones laborales.

Por ello, resulta tan triste saber que los inspectores del trabajo de Kirguistán se enfrentan a restricciones de muy diversa índole. La propia inspección no cuenta con financiación ni personal suficientes. Kirguistán, con una fuerza laboral superior a los 3 millones de trabajadores, solo cuenta con 28 inspectores del trabajo. El número de inspectores es



simplemente demasiado reducido y estos profesionales carecen de los medios necesarios para realizar su trabajo.

El Gobierno de Kirguistán debe adaptar su legislación nacional para que los inspectores puedan desempeñar su labor con la frecuencia y el rigor requeridos para asegurar el cumplimiento de los convenios ratificados por Kirguistán. Además, los inspectores del trabajo deben estar autorizados a ordenar directamente medidas destinadas a mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, a supervisar el cumplimiento de estas medidas, a emprender acciones legales contra los responsables de infracciones y a imponer sanciones. Todo esto lo señala claramente la Comisión de Expertos. Los países nórdicos y la Unión Europea esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. Kirguistán ha recibido acuerdos comerciales beneficiosos, pero no responde a los compromisos adquiridos en materia de derechos de los trabajadores.

La detención de dirigentes sindicales y la presencia de agentes de seguridad en congresos sindicales es totalmente inaceptable. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable son derechos fundamentales interrelacionados en el trabajo y, de conformidad con el Convenio, la inspección del trabajo es una función pública esencial.

En su informe, el Gobierno reconoce ciertas deficiencias e indica que está debatiendo con los interlocutores sociales y los legisladores las acciones necesarias para mejorar la situación. Esperamos sinceramente que el Gobierno adopte esas medidas.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Belarús - Agradecemos a la delegación de la República de Kirguistán que nos haya facilitado información detallada sobre esta cuestión. Nos congratulamos de los progresos realizados por el Gobierno de Kirguistán en la implantación de las disposiciones del Convenio, que regula los principios que garantizan la legislación laboral. Este país ha desarrollado y tiene en funcionamiento un sistema eficaz de supervisión y control de la legislación laboral con el fin de velar por la protección de los intereses de los trabajadores. Este sistema se mejora constantemente.

Al mismo tiempo, se prevén medidas para evitar cualquier injerencia infundada en la labor de las empresas por parte de los organismos reguladores. Apreciamos que la República de Kirguistán haya demostrado que se esfuerza por lograr la apertura y la transparencia en el sector laboral, lo que se refleja en el suministro de información sobre las relaciones laborales y su disponibilidad pública. Acogemos con satisfacción el diálogo tripartito activo con los interlocutores sociales, gracias al cual todas las partes interesadas pueden participar en la elaboración y la mejora de la política estatal en materia de trabajo y empleo.

El compromiso de la República de Kirguistán con el respeto de las normas internacionales del trabajo demuestra que el país está dispuesto a implantar a escala nacional las mejores prácticas universalmente reconocidas en este ámbito.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Federación de Rusia - Los sindicatos rusos apoyan los esfuerzos realizados por los sindicatos de Kirguistán para armonizar la legislación y la actividad práctica de las inspecciones del trabajo estatales con el Convenio, en la industria y el comercio, con vistas a conseguir su eficacia a la hora de proteger los derechos de los trabajadores.

En nuestra opinión, teniendo en cuenta que se trata de un Convenio clave, no solo los sindicatos sino también los empleadores deberían estar interesados en minimizar cualquier violación de los derechos de los trabajadores y en respetar unas condiciones laborales seguras,



y reducir los casos de lesiones en el trabajo. Por eso creemos que a los empresarios también les interesa que los inspectores del trabajo actúen con eficacia.

Al mismo tiempo, los materiales de la Comisión de Expertos muestran que el número de inspectores es insuficiente, por lo que simplemente no son capaces de reaccionar con rapidez y eficacia ante las quejas de los trabajadores. Además, el mecanismo de la moratoria se utilizó en interés de los inversores extranjeros para disminuir y limitar las inspecciones no programadas de los inspectores del trabajo. Actualmente, el proceso para llevar a cabo inspecciones programadas también es complicado. La base de dichas inspecciones se limita a las amenazas para la vida y la salud de los trabajadores, lo que significa que las inspecciones no pueden abarcar otros derechos. Nos gustaría señalar lo extendidas que están estas prácticas en los países de nuestra región, incluido mi país, lo que justifica la atención prestada por el sistema de control de la OIT.

Teniendo en cuenta lo anterior, queremos hacer un llamamiento al Gobierno y al Parlamento de Kirguistán para que implementen las recomendaciones de la Comisión de Expertos, especialmente en lo que se refiere al aumento de la financiación y del número de inspectores de los servicios nacionales de inspección del trabajo, así como a la ampliación de sus competencias, con el fin de ajustarlos plenamente a los compromisos asumidos al ratificar el Convenio. También les pedimos que abandonen la práctica perjudicial de introducir moratorias en la labor de las inspecciones del trabajo, que conduce a la pérdida de vidas y salud de los trabajadores y no a la protección de los intereses de los inversores.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido tiene una larga tradición de compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores mediante el fomento de regímenes de inspección laboral sólidos y adecuadamente financiados. Celebramos la oportunidad de debatir estas importantes cuestiones en el presente foro. El Reino Unido acoge con satisfacción la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 72 de 2007 de la República de Kirguistán, que permite la realización de inspecciones planificadas sin previo aviso, tal y como establece el Convenio.

Sin embargo, a pesar de estos pasos y en consonancia con las observaciones formuladas por la FPK, observamos que la República de Kirguistán sigue incumpliendo el Convenio y ha sido seleccionada para ser debatida en esta Comisión.

De hecho, tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, sigue habiendo limitaciones en la Ley núm. 72 de 2007 sobre las competencias de los inspectores, entre las que se incluyen (aunque no exclusivamente) el requisito de que los inspectores obtengan una autorización oficial previa antes de llevar a cabo una inspección no programada, la limitación de la frecuencia de las inspecciones del trabajo y la restricción del alcance de las inspecciones.

La Comisión de Expertos también ha determinado que el número de inspectores del trabajo es insuficiente, lo que menoscaba la capacidad de la inspección para desempeñar sus funciones con eficacia. También nos preocupa la nueva moratoria de las inspecciones promulgada por Decreto Presidencial, que parece constituir una grave violación del Convenio.

El Reino Unido colabora estrechamente con la República de Kirguistán en todo el ámbito multilateral de Ginebra y celebra su firme compromiso con el derecho internacional, por lo que la anima a hacer todo lo posible por cumplir el Convenio eliminando estas limitaciones. También esperamos que el Gobierno de Kirguistán reitere su compromiso de garantizar que los inspectores del trabajo dispongan de recursos suficientes, abordando los problemas de financiación y capacidad. Si trabajamos juntos con la OIT, podremos crear un entorno laboral más seguro y equitativo para todos nuestros trabajadores.



Así pues, en conclusión, el Reino Unido alienta al Gobierno de la República de Kirguistán a que implante las recomendaciones contenidas en el presente informe y cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio. Esperamos que el próximo informe del Gobierno presentado a la Comisión de Expertos confirme la plena implementación de las medidas solicitadas y demuestre nuevos avances positivos hacia el funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Kazajstán expresa su apoyo a la República de Kirguistán en sus esfuerzos por reforzar el cumplimiento del Convenio. Reconocemos los puntos señalados en el Informe de la Comisión de Expertos y elogiamos el compromiso de Kirguistán de abordarlos. La República de Kazajstán es consciente del derecho de cada Estado a establecer de forma independiente sus sistemas de inspección del trabajo con arreglo a las condiciones socioeconómicas nacionales y a las obligaciones internacionales.

En nuestra opinión, mediante este enfoque se consigue una integración equilibrada de las normas universales de la OIT con los contextos específicos de cada país, fomentando el desarrollo sostenible y la estabilidad social. En este sentido, reconocemos los notables pasos que Kirguistán ha dado para alinear su sistema de inspección laboral con el Convenio, entre ellos el levantamiento de la prohibición temporal de inspeccionar las empresas. Estas acciones demuestran la voluntad política y el compromiso de reforzar la supervisión del cumplimiento de la legislación laboral. Consideramos los esfuerzos emprendidos por Kirguistán como una importante contribución a la protección de los derechos laborales, la garantía de unas condiciones de trabajo seguras y la promoción del diálogo social.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - El derecho a un lugar de trabajo seguro es un derecho humano fundamental en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales. De hecho, ocupa una posición clave en el sistema de normas laborales porque se trata esencialmente de proteger y salvar vidas. Hay dos instituciones que pueden garantizar la seguridad de la vida y la salud en el lugar de trabajo. Son la inspección del trabajo estatal y las organizaciones sindicales libres y que funcionen eficazmente. En relación con la salud y la seguridad en el trabajo, las tareas de ambas consisten en determinar y eliminar los peligros y riesgos laborales en estrecha colaboración siempre que sea posible. Por desgracia, sabemos que este sistema de protección de la salud y la seguridad se ha degradado gravemente en todos los países de Europa Oriental y Asia Central. Ha provocado una disminución del valor de la vida humana y un aumento de las estadísticas de lesiones y accidentes laborales, incluidos los mortales.

Por consiguiente, elogiamos al Gobierno de la República de Kirguistán por facilitar información a la Comisión y por su voluntad declarada de cooperar con la OIT. Esperamos que este sea el primer paso que sirva para invertir la evolución negativa y vaya seguido de otras medidas encaminadas a crear un sistema holístico y eficaz de seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, nos gustaría señalar que, en el contexto de la República de Kirguistán, esto requerirá un esfuerzo significativo porque se trata de la necesidad de cambiar drásticamente incluso la actitud de la gente hacia la cuestión de su propia seguridad. También es necesario crear un sistema de responsabilidad de los empleadores que fomente la inversión en seguridad en el lugar de trabajo. La experiencia demuestra que si el Estado se limita a imponer medidas punitivas no se obtienen resultados positivos. Al contrario, pueden afectar al sistema de seguridad en el lugar de trabajo con la corrupción.

Sin embargo, eso es en lo que parece centrarse el informe del Gobierno, que no se esfuerza por plantear medidas de motivación positiva para los empleadores y los trabajadores



y no contempla la promoción del diálogo social sobre las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. Otro factor que no puede soslayarse en la creación de un sistema eficaz de seguridad en el trabajo es la presencia o ausencia de libertad sindical. En un ambiente de desconfianza hacia las autoridades estatales y ante la ausencia de organizaciones de trabajadores verdaderamente independientes, es imposible conseguir la eliminación de los peligros y riesgos laborales. A este respecto, cabe destacar que el espacio para la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación en Kirguistán se ha reducido considerablemente en los últimos años.

En particular, las autoridades han intensificado las medidas para reprimir todas las formas de crítica pública, a pesar de las objeciones sustanciales y bien fundadas de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales internacionales. Los periodistas y activistas de los derechos civiles críticos con las políticas del Gobierno se han enfrentado a un aumento de los ataques a los medios de comunicación, detenciones arbitrarias, acoso y juicios injustos. Las autoridades utilizan una definición muy amplia de actividad política para restringir el derecho a la libertad de asociación. Los sindicatos también han sido objeto de presiones por parte de las autoridades gubernamentales, tal y como se hizo constar en la queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical con el caso núm. 3386.

La situación en Kirguistán fue objeto de debate en nuestro 28.º Congreso de la UITA en 2023, donde los delegados de diferentes países del mundo expresaron su preocupación por las iniciativas legislativas que restringen los derechos sindicales en Kirguistán. Pero esta situación empeoró en el periodo siguiente. Entre noviembre de 2023 y la primavera de 2024, seis dirigentes sindicales electos fueron puestos bajo arresto, cada uno de ellos durante varios meses.

Las razones de esta detención siguen sin estar claras y creemos que es un serio motivo para expresar nuestra preocupación por el cumplimiento por parte del país de los convenios fundamentales de la OIT, especialmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que ambos son instrumentos que permiten hacer cumplir las normas internacionales, entre ellas las relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

Pedimos al Gobierno de Kirguistán que ofrezca explicaciones sobre los motivos que llevaron a la detención de los dirigentes sindicales. Esta explicación debe hacerse pública como paso necesario para que los sindicatos puedan funcionar en un ambiente libre de temor a la intervención y para construir un entorno seguro y saludable en los lugares de trabajo.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que tiene tres organizaciones industriales afiliadas en Kirguistán. Nos preocupa que, aunque la moratoria señalada por la Comisión de Expertos se levantó a principios de este año, la práctica continuada del Gobierno de imponer prohibiciones y restricciones temporales a las inspecciones programadas sigue siendo inaceptable. Asimismo, también son inadmisibles otras limitaciones del alcance y el funcionamiento de las inspecciones del trabajo señaladas por la Comisión de Expertos.

No obstante, aplaudimos la suspensión de la última moratoria, y esperamos que el Gobierno adopte nuevas medidas destinadas a velar por que las inspecciones del trabajo se lleven a cabo con la regularidad y el rigor necesarios para lograr la aplicación efectiva de las disposiciones legales establecidas en el artículo 16 del Convenio.



El Gobierno también debe abordar de inmediato el problema del insuficiente número de inspectores del trabajo. Actualmente hay 28 inspectores para atender a 2,6 millones de trabajadores en un país mayoritariamente montañoso y con muchas zonas de difícil acceso. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que aumente el número de inspectores, asigne medios suficientes para el ejercicio de su labor y asegure la cobertura de todas las regiones.

El Gobierno también debería aplicar todas las recomendaciones formuladas en el último Informe de la Comisión de Expertos con el fin de armonizar plenamente su legislación nacional con el Convenio, eliminando así las múltiples restricciones que siguen existiendo a las facultades de los inspectores del trabajo, lo que les permitiría iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin previo aviso y lograr la imposición efectiva de sanciones por violación de las disposiciones legales aplicables, tal como se establece en el Código de Infracciones.

Pedimos al Gobierno que solicite la asistencia de la OIT para la implantación de los cambios legales necesarios y que acepte una misión de contactos directos para facilitar un diálogo tripartito en la aplicación de las normas laborales fundamentales.

Aunque expresamos nuestra satisfacción por la liberación el año pasado de Eldar Tadjibaev, presidente del Sindicato de Minería y Metalurgia de Kirguistán, afiliado a IndustriALL Global Union, y entendemos que se retiraron los cargos contra él y pudo volver a su puesto, hacemos un llamamiento al Gobierno de Kirguistán para que garantice el pleno respeto de los derechos laborales fundamentales consagrados en los Convenios núms. 87, 98 y 81. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable son principios y derechos fundamentales interconectados en el ámbito laboral.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - La ICM representa a los trabajadores de la construcción, los materiales de construcción, la madera y la silvicultura, sectores en los que el funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo no es una formalidad, sino una cuestión de vida o muerte. Para los trabajadores de estos sectores de alto riesgo, el cumplimiento de las disposiciones del Convenio no es únicamente una obligación legal, sino un requisito esencial en la protección de su salud, seguridad y derechos fundamentales.

Como se indica en el artículo 2 del Convenio, el objetivo de la inspección del trabajo es hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. Además, el artículo 5 del Convenio establece que las autoridades competentes deben adoptar medidas apropiadas para promover la cooperación entre los inspectores del trabajo, los empleadores y los trabajadores o las organizaciones que los representen.

Sin embargo, la aplicación efectiva de estos artículos es imposible si no existe un diálogo social genuino y positivo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Y tal diálogo no puede darse en un entorno donde no se respeta íntegramente la libertad de asociación. Los recientes hechos acaecidos en la FPK, entre ellos los sindicatos de rama y los afiliados a la ICM entre finales de 2023 y principios de 2024, durante los cuales seis dirigentes sindicales fueron detenidos y otros renunciaron a sus cargos, han suscitado preocupación sobre el entorno actual de la actividad sindical en el país. La ICM alienta al Gobierno de Kirguistán a reafirmar su compromiso con los derechos laborales fundamentales, en particular con la libertad de asociación, tal como se establece en las normas internacionales y en la propia Constitución del país.



Los sistemas de inspección del trabajo no son un mero instrumento administrativo. Son instituciones públicas vitales. Cuando carecen de financiación suficiente, están limitados jurídicamente o son incapaces de funcionar de forma independiente, no consiguen proteger a los trabajadores de la explotación, las condiciones inseguras y las violaciones de sus derechos. Su eficacia está fundamentalmente vinculada al respeto general de las normas internacionales, en particular los derechos fundamentales garantizados por los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y de negociación colectiva.

Por lo tanto, al abordar la situación en Kirguistán y examinar el cumplimiento del Convenio, la OIT debe hacer hincapié en la necesidad de adherirse a los Convenios núms. 87 y 98. Asegurar estos derechos es esencial para restaurar la integridad y la eficacia de la inspección del trabajo, y para salvaguardar la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores en todos los sectores de la ICM y otros.

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Me complacería mucho sumarme no solo a las palabras pronunciadas, sino a todas y cada una de las letras que figuran en la declaración de nuestro distinguido colega de Kazajstán, que observo con gran placer ha sido capaz de aclarar las particularidades de la situación en Kirguistán y, como han señalado algunos oradores esta tarde comparando, por ejemplo, las condiciones o el contexto de las situaciones en todos los países de la región. Me refiero concretamente a Asia Central. Para responder a las preguntas que se han formulado durante nuestro debate, me gustaría hacer algunas aclaraciones.

Una vez más, si nos remontamos a la declaración de nuestro colega de Kazajstán, la mayoría de estas cuestiones son de naturaleza objetiva y creo que es por ello por lo que ciertas preguntas se dirigieron no solo a nosotros sino también a otros países de la región y creo que esta es la razón por la que los miembros empleadores llamaron tres veces Kazajstán a Kirguistán. La verdad es que estamos encantados de que se nos confunda con nuestro país hermano y vecino, pero creo que ese planteamiento en el que se nos agrupa a todos demuestra una cierta falta de comprensión de los hechos y voy a explicar por qué tengo esta impresión, una impresión que ahora se ha convertido de hecho en una convicción.

Me gustaría, en nombre de Kirguistán, invitar a estos críticos de nuestro país a que nos hagan una visita y vean los cambios que se están produciendo actualmente, que se están llevando a cabo desde la revolución pacífica de 2020. Les invito a que vengan y comprueben lo que estamos haciendo, las medidas que estamos tomando; y además quisiera compartir con ustedes algunos hechos.

En los últimos tres años, el volumen de las contribuciones fiscales al presupuesto de Kirguistán se triplicó y el de las contribuciones aduaneras se cuadruplicó. Nuestra economía, aunque crece a un ritmo superior al 10 por ciento, no puede mantener semejante nivel de contribuciones al presupuesto, de ahí que estemos llevando a cabo acciones de lucha contra el crimen organizado y la corrupción. En consecuencia, nuestro país está en condiciones de aumentar los salarios y las pensiones.

En la Asamblea Mundial de la Salud que acaba de concluir, observamos con gran satisfacción que tan solo el año pasado los salarios se incrementaron en un 50 por ciento para todos los profesionales de la medicina. En cuanto a las acusaciones sin base, que carecen de todo fundamento, y que están relacionadas con las libertades o los derechos, estoy de acuerdo con nuestro colega. De nuevo, me gustaría invitarles a que nos haga una visita.

También hemos oído ciertas acusaciones —de hecho, la única palabra que podemos usar para esto es acusaciones— sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, pero no ha habido



ni un solo caso de trabajo forzoso en nuestro país. Ningún caso ha sido registrado oficialmente. Quisiera pedir a los miembros trabajadores que nos faciliten esta información si de alguna manera la tuvieran. No estoy diciendo que el Código del Trabajo prohíba el trabajo forzoso. Lo que digo es que no disponemos de esa información. No hay estadísticas ni datos al respecto. No existe tal fenómeno en nuestro país.

Seguidamente me referiré a la declaración de la distinguida representante de Polonia en nombre de la Unión Europea, en la que pedía aclaraciones sobre la moratoria de 2024. En mi introducción, creo haber explicado con suficiente claridad y detalle las razones que llevaron a esta moratoria. Los motivos no son ni eran impedir o atacar los derechos de los trabajadores. Muy al contrario. El único propósito de la moratoria estaba relacionado con la lucha contra la corrupción en los organismos reguladores o supervisores. Una vez más, me gustaría explicar que la corrupción en estos mecanismos de control, los organismos y autoridades que los gestionan, conducen a la vulneración o conculcación de los derechos de los trabajadores.

Creemos que la lógica de Kirguistán al introducir esta moratoria es bastante clara y, en este sentido, agradezco sinceramente los comentarios del representante de Suiza, quien ha subrayado que, sin recursos suficientes, el propio sistema de inspección del trabajo no puede llevar a cabo eficazmente su labor. Me he referido a esta cuestión en mis comentarios introductorios.

Pedimos y sugerimos que se firme un programa de trabajo decente con vistas a ampliar la asistencia técnica a la República de Kirguistán. Eso es lo que solicitamos y recomendamos.

En lo que respecta a las preguntas formuladas por la representante de los trabajadores, nuestra colega de Suecia, así como por el representante de la UITA en relación con las causas penales incoadas contra la antigua dirección de los sindicatos, he de decir que esta dirección se encontró, por desgracia, sumida en la corrupción. Olvidaron para quién y para qué existían y de quién eran las contribuciones o las cuotas con las que llevaban vidas lujosas.

El Estado, a través de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y del sistema judicial, se vio obligado a actuar tras las numerosas quejas presentadas por miembros regulares de estos sindicatos, que enviaron muchísimas denuncias. El Estado activó mecanismos a través de los cuales los tribunales gestionaron estas investigaciones y estos asuntos. El resultado fue que ninguna de estas personas fue encarcelada. Seis fueron detenidas y la mayoría que se vio envuelta en corrupción fue puesta en libertad cuando devolvieron los fondos robados a los trabajadores.

Además, varios de ellos vuelven a estar activos en el sector sindical. Gracias a nuestro sistema judicial independiente, aquellos que pudieron demostrar su inocencia y no haber participado en malversaciones o uso indebido de fondos que tuvieron lugar bajo la anterior dirección de los sindicatos, pudieron reanudar sus actividades en el ámbito.

Para concluir, me gustaría cerrar mi declaración reiterando una vez más que la moratoria, que estuvo activa el año pasado, fue una medida de emergencia y tuvo carácter temporal, que se introdujo para proteger los derechos de los trabajadores y resolver o prevenir los resultados de la corrupción de determinadas personas en este ámbito. Quería explicar muy rápidamente por qué se introdujo esta moratoria el año pasado y la razón de la misma.

Nuevamente, me gustaría invitarles a visitar Kirguistán. Quisiera invitar a los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos; aquellos de ustedes que estén realmente interesados en conocer la situación y lo que estamos debatiendo actualmente, serán bienvenidos. Les invitamos a Kirguistán. Nuestras puertas están abiertas para ustedes. Les recibiremos con los brazos abiertos y les explicaremos, les mostraremos los



motivos por los que actualmente no podemos, por ejemplo, llevar a cabo determinados compromisos o cumplirlos en su totalidad.

Insisto una vez más en que el trabajo que estamos llevando a cabo en nuestro país para eliminar la corrupción y el crimen organizado da lugar a ciertos cambios que algunos miembros de nuestro gabinete pueden considerar una violación de los derechos o un incumplimiento de los compromisos por parte de Kirguistán, por lo que, una vez más, quisiera expresarles mi más cordial bienvenida a Kirguistán.

Miembros empleadores - En primer lugar, permítanme dar las gracias al Gobierno de Kirguistán y disculparme por mi error anterior. También quiero expresar mi agradecimiento a los demás oradores que han intervenido. Se ha hablado de muchas cuestiones. Tengo que decir que algunas de ellas se salían un poco del tema, en el sentido de que estamos aquí para hablar de la inspección del trabajo, pero también hemos escuchado otros temas. Así que, cuando lleguemos a las conclusiones, obviamente, tenemos que asegurarnos de que volvemos a centrarnos en el tema a debate.

Simplemente reiteramos lo que he dicho antes, que el Convenio es un instrumento prioritario para la gobernanza y volvemos a insistir en que condenamos cualquier incumplimiento relativo a la aplicación de los convenios ratificados en general. En este sentido, como hemos tenido ocasión de escuchar, la inspección del trabajo es una pieza fundamental para el funcionamiento de un mercado laboral eficaz y eficiente y para que impere el Estado de derecho. Un sistema basado en normas exige contar con un sistema eficaz de inspección del trabajo para funcionar correctamente.

A la luz de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en el debate de hoy, quisiéramos recomendar lo siguiente.

En primer lugar, pedimos al Gobierno que garantice la existencia de un número suficiente de inspectores del trabajo en consonancia con el artículo 10 del Convenio y, además, instamos al Gobierno a que facilite información sobre las medidas adoptadas con vistas a aumentar el número de inspectores del trabajo, sobre las acciones previstas o ya emprendidas y en relación con la asignación presupuestaria para los servicios de inspección del trabajo.

En segundo lugar, pedimos al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número de visitas de inspección realizadas por los inspectores del trabajo sin previo aviso en comparación con las visitas de inspección efectuadas con previo aviso, así como estadísticas sobre el número de sanciones impuestas y que realmente se han aplicado.

Junto con estas acciones, también queremos señalar que hemos escuchado la explicación del Gobierno sobre los motivos de la moratoria, y aplaudimos el hecho de que esta suspensión no fuera permanente ya que se ha anulado. Pero si se adoptan las medidas que hemos recomendado, debería reducirse la necesidad de tomar otras medidas de emergencia como la moratoria, e instamos al Gobierno a que no vuelva a aplicar este tipo de medidas en el futuro.

Por último, recomendamos al Gobierno que armonice la legislación y la práctica nacionales con los artículos 12, 16, 17 y 18 del Convenio. En todas estas cuestiones, contamos con la cooperación del Gobierno para la implantación de las recomendaciones y le exhortamos a que aproveche la asistencia que le brinda la OIT en todos los aspectos que considere útiles para llevar a cabo estas tareas.

Miembros trabajadores - Queremos dar las gracias al representante del Gobierno por la información escrita y oral facilitada a nuestra Comisión. Durante nuestras conversaciones, hemos sabido que el ejercicio de libertades fundamentales como la libertad de expresión y de



reunión, así como las libertades sindicales, es especialmente difícil en Kirguistán. Algunos sindicalistas han sido encarcelados, sus bienes han sido confiscados por las autoridades y los sindicatos son objeto de injerencias por parte de las autoridades en sus asuntos internos. Nuestra Comisión debe reiterar que el restablecimiento de la garantía del ejercicio de estas libertades es fundamental para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Lo mismo cabe decir del cumplimiento del Convenio. Hemos constatado una serie de deficiencias al respecto.

Tenemos que señalar con profunda preocupación que el Gobierno ha reintroducido una moratoria de las inspecciones del trabajo en 2024, lo que constituye una grave violación del Convenio.

La persistencia de otras limitaciones a las competencias de los inspectores del trabajo, en particular las contenidas en la Ley núm. 72 de 2007, reducen considerablemente la capacidad de la inspección del trabajo para desempeñar eficazmente sus funciones.

Por eso creemos que es esencial que el Gobierno tome medidas en un plazo determinado con el fin de que la práctica y la legislación vuelvan a ajustarse a lo dispuesto en el Convenio.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que garantice un número suficiente de inspectores del trabajo para que los centros de trabajo sean inspeccionados con la frecuencia y el rigor necesarios para asegurar la aplicación efectiva de la legislación. La cobertura territorial de los servicios de inspección también es esencial si se quiere conseguir que todas las regiones del país puedan estar cubiertas por la inspección del trabajo. El Gobierno transmitirá oportunamente a la OIT información sobre las medidas previstas o adoptadas destinadas a incrementar el número de inspectores del trabajo.

También es conveniente que el Gobierno comunique el presupuesto asignado a los servicios de inspección.

Las moratorias impuestas a los servicios de inspección deben levantarse sin demora y el Gobierno se abstendrá de reintroducir dichas moratorias en el futuro. Asimismo, el Gobierno velará por que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo misiones de inspección con la frecuencia y el rigor necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio.

El Gobierno también se asegurará de que su legislación cumple el artículo 12 del Convenio, eliminando las numerosas restricciones a las competencias de los inspectores del trabajo.

Es igualmente esencial que los inspectores del trabajo estén facultados para iniciar o recomendar procedimientos judiciales sin previo aviso cuando sea necesario, en virtud del artículo 17 del Convenio.

El Gobierno velará por la aplicación efectiva de las sanciones impuestas por infracción de las disposiciones del Código Penal que sean competencia de los inspectores del trabajo, con arreglo al artículo 18 del Convenio.

El Gobierno facilitará estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas por los servicios de inspección sin previo aviso, en comparación con las inspecciones efectuadas con previo aviso, así como el número de sanciones impuestas y efectivamente aplicadas.

El Gobierno hará lo necesario para que los servicios de inspección puedan adoptar medidas de ejecución inmediata en caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, de conformidad con el artículo 13, 2), *b)* del Convenio. A este respecto,



solicitamos que el Gobierno proporcione información sobre el número anual de requerimientos judiciales para la adopción de medidas inmediatas emitidos por los inspectores del trabajo, y que indique el motivo de dichos requerimientos y las medidas adoptadas.

Pedimos al Gobierno que reciba una misión de contactos directos de la OIT y que proporcione información completa a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025 sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la reintroducción de una moratoria en las inspecciones del trabajo para 2024, lo cual representa una grave violación del Convenio.

La Comisión tomó nota asimismo de la persistencia de otras limitaciones contenidas en la Ley núm. 72, de 2007, a las facultades de los inspectores, y del número insuficiente de inspectores del trabajo, lo que socava considerablemente la capacidad del sistema de inspección del trabajo para desempeñar sus funciones efectivamente.

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

- **velar por que haya un número suficiente de inspectores del trabajo, a fin de que los lugares de trabajo puedan inspeccionarse con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes;**
- **proporcionar información sobre las medidas previstas o adoptadas con el fin de aumentar el número de inspectores del trabajo;**
- **garantizar que todas las regiones estén cubiertas por el sistema de inspección del trabajo;**
- **proporcionar información sobre la asignación presupuestaria con fines de inspección del trabajo;**
- **actuar con prontitud para eliminar la moratoria en las inspecciones del trabajo y para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios, con miras a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio;**
- **poner su legislación nacional en plena conformidad con el artículo 12 del Convenio, eliminando las múltiples restricciones restantes a las facultades de los inspectores;**
- **asegurar que los inspectores puedan iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin aviso previo, cuando sea necesario, de conformidad con el artículo 17;**
- **garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por violación de las disposiciones legales impuestas por los inspectores del trabajo, tal como se establece en el Código de Infracciones, de conformidad con el artículo 18;**
- **redoblar sus esfuerzos para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio;**



- **proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas.

Presidente - Tiene la palabra el representante del Gobierno de Kirguistán.

Otro representante gubernamental - En nombre del Gobierno de la República de Kirguistán, deseo expresar nuestro agradecimiento a la Comisión por su importante labor y su continuo compromiso con los valores y mecanismos del sistema de control de la OIT. Agradecemos a la Comisión el tiempo y la atención dedicados a examinar el caso de Kirguistán en el marco del Convenio.

Reafirmamos nuestro pleno respeto por el mandato de esta Comisión y reiteramos la disposición de la República de Kirguistán a entablar un diálogo constructivo y transparente con los órganos de control de la OIT.

Como Estado Miembro, Kirguistán se toma muy en serio las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados y mantiene su compromiso de reforzar su sistema nacional de inspección del trabajo de acuerdo con las normas internacionales.

Al mismo tiempo, creemos firmemente que lo mejor para todas las partes implicadas y para el sistema de la OIT en su conjunto es que los debates en el seno de esta Comisión sigan concentrándose en cuestiones directamente relacionadas con la aplicación del Convenio objeto de examen.

Debemos evitar la acumulación de asuntos no relacionados que quedan fuera del ámbito del Convenio y que corren el riesgo de desviar la atención de la verdadera esencia que constituyen el cumplimiento y la mejora.

Estamos seguros de que el diálogo entre el Gobierno y la OIT continuará en un espíritu de respeto mutuo, claridad y auténtica cooperación. Así pues, mantengámonos en la senda común de reforzar los derechos y las protecciones laborales de manera justa, objetiva y fundamentada en el marco jurídico de la OIT.



Libia (ratificación: 1961)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito, así como copias de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior y se aprueban determinadas disposiciones, el Código Penal libio, de 28 de noviembre de 1953 (extracto), la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia (extracto), la Resolución núm. 439, de 2023, por la que se establece y delimitan las funciones de un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores expatriados (extracto), la Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, la Resolución del Consejo de Ministros núm. 16, de 2024, por la que se establecen las funciones del Comité Supremo para el seguimiento de la migración ilegal y las fronteras, y el proyecto de ley de 2013 sobre la lucha contra la trata de personas.

Libia se unió a la OIT en 1952 y ha ratificado los convenios de la OIT, empezando por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), con el objetivo de incorporar las disposiciones internacionales en su sistema nacional y superar cualquier obstáculo para lograr un entorno de trabajo decente y seguro para los trabajadores, libre de violencia y estrés.

Cabe señalar que, en 2024, Libia fue elegida miembro titular del Consejo de Administración de la OIT, en representación del continente africano, para el periodo 2024-2027, en la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Libia obtuvo 195 votos, lo cual indica la confianza de la que goza entre los Miembros de la OIT y el alcance de su compromiso con la Constitución de la OIT y sus convenios y recomendaciones.

Además, la pertenencia de Libia al Consejo de Administración de la OIT le permitirá tener mayores oportunidades de participar en la formulación de políticas internacionales relacionadas con el trabajo y los trabajadores, y reforzar la cooperación con otros países en este ámbito.

En relación con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, entre ellas que la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, expresó su profunda preocupación por el deterioro de la situación de los derechos humanos y por el hecho de que los migrantes irregulares fueran víctimas de violencia en Libia, el informe no incluyó el sufrimiento padecido por Libia en el contexto de la actual inestabilidad y las circunstancias excepcionales que atraviesa el país. No cabe duda de que la situación ha afectado a la seguridad nacional, regional y también económica, ya que las autoridades libias han registrado unos 5 187 delitos cometidos por migrantes en los últimos cinco años.

Por lo tanto, no podemos confirmar ni desmentir ninguna cifra, nacional o internacional, recopilada a través de informes, ya que no se basan en mecanismos de notificación óptimos. Cualquier organización debe basar los informes que elabora en hechos y pruebas, e indicar las fuentes de la información que contienen, lo que no hace el informe mencionado anteriormente. El informe no debería basarse en relatos de migrantes que no lograron llegar a Europa y han sido designados para ser repatriados y que buscan eludir la deportación o la aplicación de las leyes nacionales.

En este contexto, cabe señalar que el empleo de migrantes irregulares en Libia constituye un delito según lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 28 de octubre de 2010, que establece condiciones específicas de empleo, incluida la situación jurídica adecuada de los trabajadores extranjeros. Este no es el caso de los migrantes irregulares presentes en territorio libio. Además, realizan actividades económicas en violación de la legislación aplicable, que establece condiciones jurídicas claras que regulan la presencia y el empleo de extranjeros. Esto es lo que ocurre en el mercado laboral informal libio, donde trabajan en la agricultura, la construcción y la herrería, así como en diversos tipos de comercio, con el fin de obtener lo necesario para llegar a su país de destino. También buscan en el pueblo libio los valores de humanidad impuestos por la costumbre, la verdadera religión islámica y la legislación local.

También cabe señalar que el respeto de Libia por los convenios internacionales, en los ámbitos del trabajo, los derechos humanos u otros, se corresponde con el compromiso de las organizaciones de las que emanan dichos convenios de tener en cuenta el espíritu de las legislaciones nacionales de los Estados Miembros en lo que respecta a las costumbres, tradiciones y religiones. En cualquier caso, es inaceptable solicitar a cualquier Estado que modifique su legislación nacional de manera incompatible con su soberanía o seguridad nacional.



Las organizaciones que se dedican a la trata de personas son organizaciones internacionales que han convertido a Libia en un país de tránsito para la migración hacia Europa, no en un país de destino. Por lo tanto, la responsabilidad de actuar contra este fenómeno no recae en una sola parte, sino que debe asumirse mediante una acción conjunta y esfuerzos colectivos genuinos, a través de los cuales se puedan lograr resultados positivos en la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas. La cooperación internacional eficaz es clave para contrarrestar este fenómeno y lograr soluciones sostenibles.

En vista de lo anterior, el Gobierno aprovecha esta oportunidad para solicitar el apoyo sustantivo, técnico y material de la OIT con el fin de fortalecer sus capacidades para combatir la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso. Reconoce que esta asistencia contribuirá a mejorar las condiciones de los migrantes y a garantizar la protección de sus derechos en aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 29.

Cabe señalar que la actual crisis política y de seguridad en el país, así como la explotación por parte de bandas criminales organizadas internacionales con el fin de cometer delitos de trata de personas y organizar viajes de migración ilegal a Europa, han supuesto una carga importante para Libia y han tenido repercusiones en la economía nacional, especialmente a la luz de la división política, la dualidad de las autoridades ejecutivas y la brecha entre las autoridades legislativas y ejecutivas, todo lo cual ha impedido la adopción de medidas prácticas y constitucionales urgentes para abordar la cuestión.

No obstante, el Gobierno ha adoptado medidas significativas para combatir este delito, proteger a las víctimas y exigir responsabilidades a los implicados, con el fin de garantizar la protección de los derechos de los migrantes. El Poder Legislativo ha concedido especial importancia a esta cuestión. La Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, establece en su artículo 1 que: «Se considera inmigrante ilegal a toda persona que entre en territorio libio o resida en él sin permiso o autorización de las autoridades competentes, con el fin de establecerse en él o transitar hacia otro país».

El artículo 4 de la misma Ley establece además una pena de prisión de hasta un año y una multa de hasta 10 000 dinares libios para cualquier persona que cometa alguno de los delitos tipificados con el fin de obtener beneficios materiales o inmateriales, ya sea de forma directa o indirecta. La sanción se incrementa a una pena de prisión no inferior a cinco años si el infractor pertenece a una banda criminal organizada dedicada al tráfico ilícito de migrantes.

El artículo 43 de la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia, establece una pena de prisión para toda persona que cree un sitio web o publique información en internet o en cualquier sistema electrónico con fines de trata de personas o de facilitar o gestionar dicha trata.

El Código Penal libio, de 28 de noviembre de 1953, en su artículo 418, tipifica como delito la trata de mujeres y, en su artículo 419, establece una pena para toda persona que facilite la trata de mujeres por cualquier medio.

El artículo 426 sobre el comercio y la trata de esclavos establece además lo siguiente:

Cualquier persona que se dedique al comercio o la trata de esclavos o que disponga de cualquier manera de una persona en situación de esclavitud o en una situación análoga a la esclavitud será castigada con una pena de prisión de hasta diez años.

La pena consistirá en tres a doce años de prisión para quien disponga de una persona esclavizada o en situación análoga a la esclavitud, o quien entregue, posea, adquiera o mantenga a una persona en esa situación.



El artículo 428 sobre el secuestro establece que: «Toda persona que secuestre, retenga, encarcele o prive por cualquier medio a otra persona de su libertad personal, mediante el uso de la fuerza, la amenaza o el engaño, será castigada con una pena de prisión de hasta cinco años».

Las medidas adoptadas por las autoridades incluyen la emisión por parte del Consejo de Ministros del Gobierno de Unidad Nacional de la Resolución núm. 439, de 2023, por la que se establece y delimita las funciones de un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores expatriados, abordar la cuestión de su presencia en el país y concederles un plazo para regularizar su situación de conformidad con la normativa y la legislación vigentes.

En la misma línea, el Consejo de Ministros emitió la Resolución núm. 16, de 2024, por la que se establece y delimita las funciones del Comité Supremo para el seguimiento de la migración ilegal. Se formuló una estrategia nacional para abordar la cuestión, controlar las fronteras, aunar esfuerzos en este sentido en coordinación con las autoridades pertinentes para crear una base de datos consolidada y comunicarse con los organismos internacionales y regionales a fin de aclarar el papel del Gobierno libio en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de lucha contra la migración ilegal, control de fronteras y lucha contra la trata de personas.

Además, el Consejo de Ministros del Gobierno de Unidad Nacional ha emitido la Resolución núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior y se aprueban determinadas disposiciones. El artículo 2 de la Resolución prevé «la disolución de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y la transferencia de sus competencias al Ministerio del Interior». La Resolución se adoptó en respuesta a las observaciones internacionales y nacionales relativas a los abusos cometidos en algunos centros de acogida bajo la autoridad de la Dirección y como resultado del deseo del Gobierno libio de reforzar la supervisión institucional, inculcar los principios de transparencia y rendición de cuentas, fortalecer la gobernanza, mejorar la situación de los migrantes y reorganizar y reforzar el marco institucional relacionado con la gestión de la migración, con el fin de garantizar que todos los centros de acogida y las medidas adoptadas en relación con los migrantes cumplan las normas nacionales e internacionales de derechos humanos, bajo la supervisión directa del Ministerio del Interior, que es la autoridad responsable de la seguridad y las fuerzas del orden.

Esta medida forma parte de los esfuerzos del Gobierno por frenar las violaciones de derechos, fomentar el trato humano de los migrantes y garantizar que las políticas migratorias sean objeto de una revisión y evaluación continuas, lo que refleja el compromiso práctico de Libia por mejorar la situación de los migrantes y protegerlos de la explotación y las posibles violaciones de sus derechos.

De conformidad con las medidas recomendadas, el Gobierno ha elaborado un proyecto de ley sobre la trata de personas con el objetivo de reforzar el marco jurídico para combatir este delito y poner a disposición medidas preventivas y de protección adecuadas. Las disposiciones del proyecto de ley se basan en la ley modelo de la Liga de los Estados Árabes sobre la lucha contra la trata de personas, que, a su vez, se deriva del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo relativo a la trata de personas), al que se adhirió en 2004 y que define las normas óptimas para la protección de los derechos humanos.

A este respecto, las autoridades confirman que son conscientes de la importancia de este instrumento para la protección de los derechos de los migrantes y que sus disposiciones se aplican plenamente y se han incorporado a la legislación nacional. Además, desde 1953, la



esclavitud en todas sus formas está tipificada como delito en la legislación, en virtud de las disposiciones del Código Penal que tipifican como delito la esclavitud y la servidumbre.

Tras adherirse a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, en 2000, Libia está trabajando para establecer mecanismos para su aplicación a nivel nacional y llevar ante la justicia a las personas involucradas en la delincuencia organizada. Este empeño se refleja en los esfuerzos concertados y el apoyo de los servicios de seguridad para combatir la trata de personas. A este respecto, las personas involucradas en delitos de trata de personas han sido condenadas por los tribunales, lo que demuestra que se aplica el Código Penal en esta materia y que el Gobierno se toma en serio la rendición de cuentas de los responsables de estos delitos. Los servicios de seguridad y el Poder Judicial siguen trabajando para que los infractores rindan cuentas y no queden impunes.

Además, los servicios de seguridad y el Poder Judicial libios llevan a cabo investigaciones exhaustivas sobre casos de trata de personas, detención arbitraria y trabajo forzoso, procesan a los presuntos infractores y los llevan ante la justicia. En este contexto, el Tribunal Penal de Trípoli completó los procedimientos de investigación sobre las actividades de tres personas acusadas de cometer intencionadamente actos de trata de personas. El Tribunal declaró culpables a los acusados y condenó al primero a cadena perpetua y al segundo y tercero a 20 años de prisión.

Por otra parte, las autoridades han adoptado una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de los migrantes irregulares y reducir su vulnerabilidad a la explotación y las violaciones de derechos. Entre las más destacadas se encuentra el cierre de varios centros de internamiento de migrantes, entre ellos los de Ghawt al-Sha'al, Bi'r al-Ghanam, Al-Nasr al-Zawiyah, Al-'Assah y Tariq al-Matar.

La lucha contra la trata de personas es uno de los principales objetivos a corto y largo plazo que persiguen las autoridades y los servicios de seguridad libios; se han desplegado todos los medios para eliminar el terrorismo y la delincuencia organizada y reforzar la seguridad de las fronteras terrestres y marítimas, desde el extremo norte hasta el extremo sur del país.

Los servicios de seguridad han llevado a cabo operaciones específicas dirigidas contra redes clandestinas de mercenarios y tráfico ilícito de personas, y lograron intervenir muchas de ellas. Una de estas operaciones fue una redada realizada por el Comité Conjunto de Seguridad contra redes clandestinas de traficantes de personas, alcohol y drogas en la región de Umm al-Aranib. En vista de los resultados positivos obtenidos con estas operaciones, prosiguen los esfuerzos por perseguir a las personas que actúan al margen de la ley y reforzar el prestigio del Estado en diversas regiones.

Desde el extremo sur hasta el extremo este del país, agentes de la Sala de Operaciones Conjuntas de Seguridad de Imsa'id Bi'r al-Ashhab han realizado redadas en varios centros clandestinos de tráfico de migrantes ilegales, deteniendo a varios traficantes de personas y a unos 570 migrantes irregulares de diversas nacionalidades, y arrestando también a varios de los traficantes que dirigían estos centros.

En una operación de seguridad de alta precisión, las fuerzas de seguridad libias desmantelaron con éxito una de las redes de tráfico ilícito de migrantes más peligrosas en la ciudad de Al-Shuwayrif, en el suroeste de Libia, y las autoridades pudieron liberar a cientos de migrantes que vivían en condiciones espantosas en centros de detención secretos. La Fiscalía inició procedimientos judiciales contra esta red, tras recibir información sobre actividades sospechosas de una célula criminal. Las operaciones de migración ilegal y trata de personas están muy bien organizadas; gracias a intensas investigaciones, las fuerzas de seguridad



podieron identificar los lugares de detención forzosa y asestar un duro golpe a esta banda con la detención de uno de los líderes de la célula y de diez miembros de la misma que eran cómplices en estos delitos.

El Gobierno, reconociendo la importancia de la cooperación internacional para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso, solicita a la OIT que preste un apoyo sustantivo y técnico a las autoridades libias competentes y que refuerce las vías de colaboración con los países de origen, tránsito y destino, a fin de que pueda beneficiarse de los conocimientos y capacidades de la OIT y seguir trabajando en pro de la aplicación efectiva del Convenio.

A pesar de los esfuerzos realizados, la falta de estabilidad política e institucional y de seguridad dificulta el avance del Poder Ejecutivo en la lucha contra la trata de personas, los procedimientos para la presentación y ratificación de convenios, y la promulgación de leyes, incluida la Ley sobre la trata de personas, y su promulgación por la autoridad legislativa competente, lo cual constituye un verdadero desafío para los esfuerzos del Gobierno en este ámbito. Por lo tanto, esperamos y deseamos contar con el apoyo de la OIT para superar estos obstáculos, provocados por la crisis política, con el fin de actualizar el marco jurídico necesario para eliminar este fenómeno.

En conclusión, confiamos en que la Comisión comprenda la situación actual en Libia y reafirmamos una vez más nuestro compromiso con las normas internacionales y nuestro deseo de cooperar con la OIT y nuestros socios internacionales para combatir estos graves fenómenos, lograr la justicia y preservar la dignidad humana.

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: **Presidente** - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Libia, el señor Director del Instituto de cultura del trabajo, a tomar la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Represento al Gobierno de Unidad Nacional de Libia y es un placer para mí dirigirme a ustedes en el día de hoy para debatir sobre las observaciones de la Comisión de Expertos contenidas en el informe relativo a la aplicación de los convenios. Libia se unió a la OIT en 1952 y hemos ratificado la mayoría de los convenios fundamentales sobre el trabajo, incluido el Convenio núm. 29. Esto sucedió el 13 de junio de 1961. Dicha ratificación demuestra la importancia que concede mi país a la integración de normas internacionales del trabajo en nuestro sistema nacional con miras a proporcionar un trabajo decente y un lugar de trabajo sin estrés ni acoso.

Además, en 2024, el Gobierno libio fue elegido miembro titular del Consejo de Administración de la OIT, en representación del continente africano para el periodo 2024-2027. Esto demuestra la confianza de la que goza mi país entre los Miembros de la Organización y el valor que concedemos tanto a esta Organización como a sus convenios. El hecho de ser miembro del Consejo de Administración de la OIT representará una gran oportunidad para mi país a la hora de elaborar políticas laborales a nivel internacional, así como en relación con la promoción de la cooperación con otros países.

En lo tocante a los comentarios de la Comisión de Expertos, nos gustaría señalar que el país está lidiando con bandas de carácter transfronterizo y una crisis de seguridad y política en la nación, que se suman a nuestras dificultades económicas. A su vez, hay una doble autoridad ejecutiva y existe una división entre los poderes ejecutivo y legislativo.

Me gustaría señalar que los grupos implicados en la trata son organizaciones internacionales, las cuales han convertido a nuestra nación en un país de tránsito, no de



destino. Por lo tanto, la responsabilidad de luchar contra este fenómeno no recae solo sobre Libia. Se trata más bien de una responsabilidad que debería asumirse de manera mancomunada, a fin de obtener resultados positivos en el combate del delito de la trata de personas, ofrecer protección a las víctimas y aplicar las normas internacionales del trabajo.

El Gobierno ha tomado medidas significativas para combatir este delito, proteger a las víctimas e identificar a los autores, con el fin de proteger los derechos de los migrantes. El Gobierno ha abordado este asunto y ha prohibido el trabajo forzoso y la trata de personas en los artículos 37 y 39 del capítulo 8 de la Ley de Relaciones Laborales núm. 12 de 2010. Además, en sus artículos 4 a 19, la Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, impone sanciones a quienes se encuentren involucrados en la migración ilegal. A su vez, tipifica como delito cualquier violación de estas disposiciones y clasifica dichas acciones como delitos penales.

Del mismo modo, el artículo 43 de la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia, establece una pena de prisión para cualquier individuo que cree un sitio web o divulgue información a través de internet o de cualquier sistema electrónico con el fin de facilitar, gestionar o incurrir en la trata de personas. Además, el Gobierno emitió la Resolución núm. 439 de 2023, por la que se estableció un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores migrantes y examinar su condición y su presencia de conformidad con la legislación pertinente. A su vez, la Resolución núm. 16 de 2024 estableció un comité específico para abordar cuestiones relativas a la migración ilegal y transfronteriza.

También se formuló una estrategia nacional para examinar este problema mediante la colaboración con las autoridades pertinentes, a fin de crear una base de datos única y comunicarse tanto con las autoridades internacionales como nacionales para explicar el rol del Gobierno en la lucha contra estos delitos y la trata de personas.

El Consejo de Ministros del Gobierno también aprobó la Resolución núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior. El artículo 2 de la Resolución dispone la disolución del órgano que lucha contra la migración ilegal y la transferencia de sus competencias al Ministerio del Interior.

En relación con los centros que reciben migrantes, el Gobierno vela por la supervisión institucional y promueve la transparencia mediante procedimientos jurídicos. Se brindan garantías para que los centros de acogida cumplan con las normas nacionales e internacionales de derechos humanos. Esta es una parte importante de los esfuerzos desplegados por el Estado con miras a mejorar el trato a los migrantes en el país y garantizar que las políticas migratorias se examinen de manera tal que reflejen el compromiso de Libia con la mejora de la situación de los migrantes y la protección de los migrantes frente a posibles abusos.

El Gobierno también ha elaborado un proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas que estipula medidas de prevención y protección. Dicho proyecto de ley se basa en la ley modelo de la Liga de los Estados Árabes sobre la lucha contra la trata de personas, que, a su vez, se inspira en los instrumentos internacionales sobre la lucha contra la trata de personas, tal como el Protocolo de Palermo. El Gobierno se adhirió al Protocolo en 2004.

Desde 1953, la esclavitud está tipificada en el Código Penal como delito penal. El Gobierno ha establecido mecanismos para llevar ante la justicia a las personas involucradas en estos tipos de delitos. Se han dictado y publicado fallos judiciales contra responsables de trata de personas. Asimismo, el Poder Judicial está investigando casos de detención arbitraria, trata de personas y trabajo forzoso. Se lleva a los presuntos autores ante la justicia. Por ejemplo, en Trípoli se iniciaron investigaciones relativas a tres individuos acusados de incurrir en la trata



de personas de manera premeditada. El tribunal los declaró culpables: un individuo fue condenado a cadena perpetua, mientras que tanto el segundo como el tercero recibieron penas de prisión de 20 años.

Además, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de los migrantes irregulares. Entre ellas se encuentra el cierre de varios centros de internamiento de migrantes, que incluyen el edificio de Al-Shahal, la región de Al-Khananum y la ciudad de Zawiya, así como la carretera que conduce al aeropuerto.

La lucha contra el delito de la trata de personas constituye un objetivo principal del Gobierno y de las autoridades de las fuerzas del orden a corto, medio y largo plazo.

Por consiguiente, hemos desplegado todos los medios para combatir el terrorismo y la delincuencia organizada y reforzar la seguridad tanto de las fronteras terrestres como marítimas.

No obstante, pese a nuestros mejores esfuerzos, estos se ven afectados por la inestabilidad política e institucional actual. Dicha inestabilidad perjudica tanto el accionar del Poder Ejecutivo como del Poder Legislativo, en particular en lo tocante a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la lucha contra la trata de personas, la promulgación de leyes pertinentes y la ratificación de convenios internacionales. A pesar de todos los esfuerzos del Gobierno, todos estos factores representan retos significativos. Por lo tanto, el apoyo de la OIT es esencial para ayudar a superar los obstáculos provocados por la crisis política en el país.

El Gobierno desea reiterar su compromiso con el respeto de las normas internacionales y su deseo de continuar colaborando con la OIT y otros socios internacionales para promover la justicia social y preservar la dignidad humana.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han examinado con interés y preocupación el caso relativo a la aplicación del Convenio por parte de Libia. Libia ratificó el Convenio en 1961. Si bien fue en relación con otras cuestiones, la Comisión debatió sobre este caso en 1992. La Comisión de Expertos formuló siete observaciones sobre este caso, concretamente en 1990, 1991, 1992, 2016, 2018, 2022 y 2024. Las observaciones más recientes, de 2024, son alarmantes.

A modo de ejemplo, estas observaciones incluyen las siguientes: el Gobierno no ha proporcionado información alguna sobre medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes del trabajo forzoso, incluida la trata de personas; varios informes de las Naciones Unidas indican que existen casos continuos y sistemáticos de esclavitud, violencia sexual y abuso de migrantes, en especial en centros de detención, y hay evidencia de participación y complicidad de funcionarios estatales y traficantes vinculados a milicias; las mujeres y niñas detenidas son especialmente vulnerables a la violencia y la explotación sexual y sufren violaciones de sus derechos humanos fundamentales de manera sistemática y a gran escala, lo que incluye explotación sexual, prostitución forzosa, trata y trabajo forzoso; se han llevado a cabo detenciones arbitrarias de migrantes que se han visto obligados a realizar trabajo forzoso, incluidas la trata y la esclavitud sexual; y existe una complicidad generalizada de las autoridades libias. La Comisión de Expertos también pidió que el Gobierno adoptara medidas urgentes y sistemáticas para acabar con estas prácticas, proteger a las víctimas, investigar los delitos y enjuiciar a los autores.

Por lo menos en parte, estamos aquí porque el Gobierno no ha atendido las solicitudes y porque, hasta la fecha, si bien nos alienta el compromiso del Gobierno con el progreso y estamos aquí en un esfuerzo por promover y facilitar ese progreso, las manifestaciones de profunda preocupación continúan.



Como bien sabe esta Comisión, los casos con doble nota a pie de página requieren especial atención y exigen que demos lo mejor de nosotros. Este es uno de esos casos y el Grupo de los Empleadores llama al Gobierno y a nuestros colegas trabajadores a trabajar de consuno para lograr avances tangibles.

Los miembros empleadores desean dejar en claro y subrayar su profundo compromiso con la eliminación del trabajo forzoso, la trata de personas y abusos conexos. Todos creemos que en el mundo del trabajo no debería haber lugar para estos abusos. Además, estamos listos para comprometernos a ejercer cualquier autoridad de la que podamos gozar como interlocutores sociales para ayudar a erradicar estos abusos, ya sea en Libia o en cualquier otro lugar del mundo.

Para describir más detalladamente el contexto, sabemos que Libia es un país de tránsito para los migrantes, lo cual a su vez genera desafíos socioeconómicos muy complejos para Libia como país. También tomamos nota de que los migrantes presentan una población singular en términos de vulnerabilidad a violaciones de los derechos humanos y laborales, en particular con respecto a la trata de personas y el trabajo forzoso.

Hace casi diez años, en 2016, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia elaboró un informe que, a modo de ejemplo, relataba que los migrantes eran abordados por hombres armados, presuntos miembros de la Guardia Costera de Libia, para luego convertirse en objeto de detención arbitraria, explotación sexual y trabajo forzoso. Según lo informado, se obligaba a los migrantes a trabajar en el sector agrícola, de la construcción y de la producción nacional.

Los miembros empleadores, a su vez, señalan que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, mediante la resolución 2388 de 2017, opinó que estos presuntos abusos respaldaban la delincuencia organizada y las redes terroristas en Libia. Lamentablemente, estas denuncias han continuado. La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, informó con profunda preocupación que, desde 2016, los migrantes en Libia eran víctimas de esclavitud y violencia sexual como parte de sistemas más amplios de trata, cohecho y detención arbitraria. Esta Misión concluyó que había motivos razonables para creer que se esclavizaba a los migrantes en los centros de detención administrados por el Gobierno. Además, la Misión informó sobre esclavitud sexual en los centros de trata de Sabratha y Bani Waleed. La Misión halló evidencia para sugerir que los organismos y funcionarios gubernamentales actuaban en connivencia y participaban en dichos abusos. Todos los niveles del Gobierno estaban implicados y se destacó la participación específica de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad, creado en enero de 2021 por el Consejo Presidencial y formado por una alianza de grupos armados.

Se describen situaciones similares en el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y niñas, así como en el informe de la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia, de 8 de agosto de 2024, donde se describen patrones constantes de abuso, explotación, trabajo forzoso, extorsión, tortura y otras formas de malos tratos hacia los migrantes y refugiados, en particular hacia los detenidos. En este informe, el Secretario General urgió a las autoridades libias a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, que priorice los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo e incluya el análisis de medidas no privativas de la libertad como alternativas a la detención y una mayor protección frente a la detención arbitraria, el trabajo forzoso, la esclavitud y la trata de personas.

En la información que ha proporcionado por escrito, el Gobierno ha puesto de relieve la inestabilidad actual y las circunstancias excepcionales en el país y en la región en general,



incluidos los recursos económicos limitados de Libia y la necesidad de cooperación a nivel mundial para luchar contra la trata de personas y los retos vinculados a ella. Nos alienta leer tanto sobre el compromiso manifiesto del Gobierno con la lucha contra la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso, como sobre la solicitud de asistencia técnica del Gobierno a la OIT para reforzar sus capacidades en este ámbito.

Al mismo tiempo, es importante recordar que el Convenio es un convenio fundamental. Entre otras cuestiones, los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, incluida Libia, se comprometen a adoptar medidas para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en el menor tiempo posible. También se comprometen a velar por que la imposición del trabajo forzoso y obligatorio se castigue como un delito penal, a fin de garantizar que las sanciones impuestas por la ley sean realmente adecuadas y se apliquen de manera estricta.

Los miembros empleadores comparten las inquietudes de la Comisión de Expertos de que el Gobierno no está prestando la suficiente atención a estos mandatos. No debería considerarse que los comentarios de los miembros empleadores restan importancia a la serie de dificultades complejas que enfrenta Libia en el plano político, institucional y de seguridad. Tampoco restamos importancia al hecho de que estas dificultades pueden hacer que los abusos denunciados sean aún más difíciles de investigar o solucionar.

Sin embargo, la facilitación del trabajo forzoso y la trata de personas es motivo de profunda inquietud para los trabajadores, los empleadores y la sociedad civil en general. Por lo tanto, merece la plena atención y cooperación de esta Comisión. Con este propósito, los miembros empleadores incitan al Gobierno a adoptar las siguientes medidas: reconocer el alcance y la gravedad de estos abusos y colaborar con esta Comisión, con la OIT y con los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores consideran que Libia necesita tanto asistencia técnica como otra asistencia material. Instamos a Libia a trabajar con grupos legítimos, competentes y con recursos para comenzar a elaborar una hoja de ruta técnica con miras a eliminar estos abusos y su propia complicidad en ellos.

Acogemos con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Gobierno para presentarse en este proceso de buena fe con el objetivo de progresar. Además, recordamos y reiteramos que el Secretario General de las Naciones Unidas insta a Libia a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, que priorice los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo. Esperamos con interés escuchar las observaciones de los otros grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Debatisimos el caso de Libia en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), un convenio fundamental de la OIT. La Comisión de Expertos ha planteado profundas preocupaciones durante varios años, y este año el caso de Libia pasó a tener doble nota a pie de página, lo cual subraya la gravedad del incumplimiento. La Comisión de Expertos ha tomado nota de las condiciones inhumanas a las que están expuestos los trabajadores migrantes detenidos arbitrariamente y sometidos a prácticas de trabajo forzoso y trata de personas. Estas preocupaciones se recogen en los artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. No obstante, el Gobierno no ha brindado respuestas ni tomado medidas significativas. No ha informado sobre ninguna medida adoptada para evitar la trata de personas o proteger a los trabajadores migrantes frente al trabajo forzoso. Lamentamos profundamente esta inacción.



La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, confirmó el deterioro de los derechos humanos en el país. Concluyó que, desde 2016, los migrantes en Libia han sido víctimas de esclavitud y violencia sexual vinculadas a detenciones arbitrarias, trata de personas y contrabando. Se ha esclavizado a los migrantes en centros de detención administrados por la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, una entidad oficial del Ministerio del Interior. Estas no son operaciones clandestinas: se trata de instalaciones controladas por el Estado. El mismo informe también constató prácticas de esclavitud sexual en centros de trata conocidos.

La complicidad de los agentes estatales en estos delitos es innegable. La Misión ha documentado una connivencia sistemática entre los funcionarios estatales y los traficantes, que con frecuencia trabajan con milicias, para obtener ganancias personales. Esto no solo es trabajo forzoso. Se trata de una organización delictiva basada en la esclavitud, la explotación y la impunidad.

En su informe de 2023, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y niñas refuerza esta idea. Describe las violaciones y la violencia sexual contra las mujeres y niñas migrantes y refugiadas, en particular contra las detenidas. La falta de guardianas, vigilancia o controles independientes genera condiciones bajo las cuales la explotación de las mujeres y niñas es habitual. No existen dispositivos de protección. No hay justicia. Las víctimas de estas atrocidades, que incluyen el secuestro a cambio de rescate, el enjuiciamiento forzado, la trata y la esclavitud sexual, no pueden recurrir a la justicia. Reina la impunidad.

El informe más reciente del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia, el cual data de 2024, confirma que la situación no está mejorando. Insta a las autoridades libias a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, uno que defienda los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes y refugiados. El Secretario General de las Naciones Unidas hace un llamamiento en pro de reformas urgentes para despenalizar la entrada y la estancia irregulares, para introducir alternativas a la detención y para proteger a las personas frente al trabajo forzoso, la trata y la esclavitud, pero no se ha tomado ninguna medida al respecto.

Deploramos las violaciones continuas: la detención arbitraria de los migrantes interceptados, la esclavitud en centros de detención administrados por el Estado, las violaciones y la esclavitud sexual que sufren las mujeres y las niñas, la connivencia entre los agentes estatales y los traficantes y la total falta de justicia o reparación. Esta situación constituye una violación flagrante y sistemática del Convenio y mis colegas proporcionarán más ejemplos en sus intervenciones.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración, **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el ejercicio de los derechos humanos, lo que incluye los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso y obligatorio. Apoyamos al sistema de control de la OIT en su rol esencial de promover y supervisar la aplicación de normas ratificadas. Tomamos nota con pesar de las observaciones de la Comisión de Expertos de que el Gobierno no ha proporcionado información, en particular en relación con las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes frente al trabajo forzoso, evitar la trata de personas y



garantizar la rendición de cuentas. Los hallazgos de la Comisión de Expertos sobre las prácticas continuas de trata, detención arbitraria, trabajo forzoso y explotación sexual de migrantes y refugiados, con impunidad casi total para los autores, nos preocupan profundamente. También nos preocupa seriamente el clima de impunidad frente a las violaciones y otros actos de violencia sexual cometidos contra las mujeres y niñas migrantes.

Suscribimos el llamamiento de la Comisión de Expertos en pro de que se adopten medidas urgentes y sistemáticas para poner fin a estas violaciones generalizadas de los derechos humanos, brindar protección y asistencia inmediatas a las víctimas, aprobar el proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas y hacer cumplir dicha ley.

Además, tomamos nota con especial preocupación de la complicidad documentada entre los funcionarios estatales, las autoridades locales y las instituciones, incluidas la antigua Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y la Guardia Costera de Libia, al cometer estos abusos o actuar en connivencia con traficantes y grupos armados.

Instamos al Gobierno a que garantice que se lleven a cabo investigaciones rigurosas e independientes para llevar a la justicia a los responsables e imponer sanciones suficientemente disuasorias de conformidad con las obligaciones contempladas en el Convenio. Recordamos la importancia de garantizar que todas las víctimas gocen de acceso a protección, asistencia y reparación efectiva, incluidas, si procede, la repatriación voluntaria y la reintegración.

En lo tocante al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), tomamos nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos de que se dispone el encarcelamiento que conlleva trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas. Instamos al Gobierno a que adopte las medidas legislativas necesarias para derogar o enmendar las disposiciones pertinentes de la Ley de Publicaciones, el Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, para ponerlas en plena conformidad con el Convenio núm. 105.

Si bien reconocemos que el contexto político, institucional y de seguridad en Libia es complejo, recordamos que dichas circunstancias no liberan al Gobierno de sus obligaciones bajo las normas internacionales del trabajo ni justifican las violaciones graves y generalizadas que se han informado. Se espera que el Gobierno realice reformas y progresos y aporte transparencia y rendición de cuentas, en especial en relación con la creación de la Administración General de Lucha contra la Migración Ilegal como sucesora de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal.

La Unión Europea y sus Estados miembros alientan al Gobierno a redoblar su cooperación con la OIT y a entablar un diálogo significativo con los interlocutores sociales y la comunidad internacional. Continuaremos siguiendo de cerca la situación y estamos listos para respaldar los esfuerzos destinados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos y la dignidad de todos los individuos.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza suscribe la alocución pronunciada por la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos. Suiza se encuentra profundamente preocupada por las conclusiones de numerosos informes de las Naciones Unidas que ponen de manifiesto un deterioro alarmante de la situación de los derechos humanos en Libia, en especial para los migrantes y los refugiados. A lo largo de su ruta migratoria, varios migrantes son interceptados por contrabandistas, traficantes, milicias armadas y otros actores de la delincuencia organizada para luego ser detenidos arbitrariamente con el objetivo de someterlos a prácticas de trabajo forzoso, esclavitud —incluida la sexual— y trata de personas.



Además, los migrantes y refugiados detenidos deben trabajar en condiciones inhumanas que incluyen formas de malos tratos y actos de tortura.

Suiza condena enérgicamente las acciones que constituyen violaciones graves del Convenio. Resulta aún más alarmante constatar que existen sospechas fundadas de que las autoridades libias participan activamente en las redes de explotación y trata de personas. Las víctimas, en particular las niñas y mujeres migrantes y refugiadas, no disponen de ningún medio para acceder a la justicia, y aún menos, a mecanismos de reparación. A su vez, los autores de estos actos ilícitos e inhumanos gozan de un clima de impunidad casi total, por lo que solo se los lleva ante la justicia en raras ocasiones. Suiza le recuerda al Gobierno que, en virtud del artículo 25 del Convenio, se deben dictar sanciones penales eficaces de aplicación estricta para quien haya impuesto trabajo forzoso.

Al tiempo que reconoce la complejidad del contexto político y de seguridad en Libia, y a la luz de la envergadura y la gravedad del problema, el Gobierno suizo llama al Gobierno a adoptar de inmediato todas las medidas necesarias para poner fin a las prácticas sistemáticas y organizadas de detención arbitraria y explotación forzosa de los migrantes y refugiados, incluidas las que tienen lugar en el seno del aparato estatal. El Gobierno suizo también llama al Gobierno a crear un marco legislativo y jurídico que proteja a las víctimas de manera eficaz y sancione a los autores, incluidos los funcionarios. A este respecto, Suiza manifiesta su esperanza de que el proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas se adopte rápidamente y de que las autoridades lo lleven a la práctica. El Gobierno suizo también alienta al Gobierno a reforzar su cooperación con la OIT.

Miembro empleadora, Argelia - La situación de las mujeres y los hombres que se describe en el informe de la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas y se aborda en el Informe de la Comisión de Expertos es verdaderamente escalofriante. Estas violaciones graves de los derechos humanos, y de los derechos de las mujeres, por supuesto, son indignas e inaceptables. Argelia y Libia son países vecinos. Compartimos 1 000 kilómetros de fronteras y nos conocemos bastante bien. Como organización de empleadores, tenemos contacto con nuestros interlocutores libios, y al comunicarnos con ellos hemos tenido la impresión de que tienen una firme voluntad de reestructurar su ámbito económico y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores regulares. No obstante, y lo hemos escuchado en reiteradas ocasiones, enfrentan retos de seguridad importantes provocados por una delincuencia transfronteriza que impide cualquier progreso económico y recuperación social y toma de rehenes a la población, los trabajadores, los empleadores y los migrantes. Estos mismos interlocutores nos dicen que su Gobierno intenta tomar todas las medidas adecuadas para que la situación mejore y que su Estado verdaderamente tiene la voluntad de dotarse de mecanismos concretos. Lamentablemente, la inestabilidad imperante genera fragilidad, y si entendí bien lo expresado por la representación gubernamental, paraliza a todas las instituciones y hace que sea aún más difícil poner en marcha mecanismos de corrección viables y duraderos.

Es por eso que suscribo el deseo del Grupo de los Empleadores de proporcionar apoyo técnico a Libia, para garantizar un acompañamiento concreto con miras a permitir que, en un plazo razonable, se refuercen las capacidades institucionales en materia de lucha contra el trabajo forzoso. Estoy convencida de que Libia, que sueña con lograr la estabilidad y alcanzar el progreso, hará uso de este apoyo técnico con gran voluntad y dinamismo.

Miembro trabajadora, Italia - Pronuncio esta declaración en representación de las tres confederaciones italianas: la Confederación Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Desde 2017, año en que se



firmó por primera vez el acuerdo bilateral entre Italia y Libia, nuestras organizaciones han solicitado constantemente que se revoque el memorando y han denunciado la práctica más general de externalizar el control fronterizo. El acuerdo confía el patrullaje del Mediterráneo central a la Guardia Costera de Libia, en particular en Trípoli. Este arreglo incluye la proporción de patrulleras, un centro de coordinación marítima y actividades de formación, iniciativas financiadas con fondos de la Unión Europea.

Lamentablemente, desde ese entonces, y a lo largo de todos estos años, miles de personas, hombres, mujeres y niños vulnerables han sido interceptados en el mar y obligados a regresar a Libia, donde han sido sometidos a detenciones arbitrarias, torturas, tratos crueles, inhumanos y degradantes, violaciones y trabajo forzoso, e incluso asesinados.

El Informe de la Comisión de Expertos es claro. La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas halló motivos razonables para creer que se ha esclavizado a migrantes en centros de detención administrados por la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal. Existen claros indicios de que los funcionarios de las instituciones estatales libias, en especial la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad, han sido cómplices en todos los niveles. En efecto, la Corte Penal Internacional ha emitido una orden de arresto contra el jefe de la policía judicial por el asesinato de 34 personas detenidas y la violación de otras 22, incluida una de 5 años de edad.

La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia y la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas han informado que los hombres detenidos han sido obligados a realizar tareas de limpieza y mantenimiento bajo amenazas de violencia en el centro de detención de Ain Zara; Al-Mabani (Centro de reunión y devolución de Trípoli); en el campo de detención Bani Walid, los migrantes habrían sido forzados a trabajar en la construcción y en tareas de mantenimiento en condiciones coercitivas y violentas.

Reiteramos nuestra solicitud de que se revoque de inmediato el memorando bilateral entre Italia y Libia. En este momento, cualquier acuerdo corre el riesgo de desempeñar un rol directo para facilitar y perpetuar el trabajo forzoso y, por consiguiente, constituye una violación grave del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia** - La delegación argelina ha escuchado atentamente la intervención de la distinguida representación de Libia en relación con los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra el trabajo forzoso y las varias circunstancias que lo rodean. La delegación argelina encomia la estrategia preparada en este ámbito y los mecanismos que Libia ha establecido para controlar este fenómeno. Argelia también acoge con agrado las reformas jurídicas e institucionales emprendidas por Libia, así como el endurecimiento de las sanciones por delitos vinculados a la trata de personas y la ciberdelincuencia, que contribuyen a exacerbar este fenómeno del trabajo forzoso.

Por consiguiente, Argelia respalda la solicitud del Estado libio de recibir el apoyo técnico necesario de la OIT, a fin de ampliar sus capacidades para luchar contra la trata de personas y el trabajo forzoso. Además, Argelia valora el compromiso de Libia con las normas internacionales del trabajo y llama a la OIT a acompañar al país para que refuerce sus capacidades de lucha contra el trabajo forzoso.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - Tomamos buena nota de las inquietudes planteadas en este debate y nos gustaría expresar nuestras preocupaciones sobre la situación en Libia. Si bien el contexto de inestabilidad política y de gobernanza en Libia continúa siendo una consideración primordial, indudablemente y como mínimo, las



violaciones y los abusos deben reconocerse y registrarse en esta Comisión. Sin embargo, esperamos sinceramente poder ir más allá y utilizar esta plataforma para generar algunos cambios positivos.

Con ese fin, y tal como lo ha señalado el Gobierno en el día de hoy, Libia ha ratificado el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, adoptado por las Naciones Unidas en 2000 y el cual complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada. No obstante, posteriormente el Gobierno no cumplió con dicho Protocolo. Lo que es peor, se ha informado que, a través de entidades oficiales del Gobierno libio, el Gobierno ha participado de manera significativa y ha sido cómplice de los mismos abusos que el Convenio y el Protocolo de Palermo apuntan a contrarrestar desde su creación.

Los Estados Unidos publican un informe anual sobre la trata de personas. Este contiene una gran cantidad de información sobre estas cuestiones por país, al tiempo que aborda presuntos abusos en los esfuerzos gubernamentales, junto con políticas pertinentes y otra información de contexto. Quienes deseen obtener más información sobre la situación en Libia u otros países deberían consultar este informe. A raíz de los problemas sistémicos que persisten en el país, se ha clasificado a Libia como un «caso especial» durante los últimos nueve años.

Tal como ha señalado el Informe de 2024 sobre la trata de personas, los tratantes explotan a víctimas locales y extranjeras en Libia. Los migrantes en Libia son especialmente vulnerables a la trata sexual y laboral, incluidos aquellos que buscan empleo en Libia o pasan por Libia de camino a Europa. Hasta diciembre de 2023, las organizaciones internacionales estimaban que en Libia había al menos 706 369 migrantes y refugiados de más de 44 nacionalidades.

En 2022, una organización internacional denunció casos de tratantes que obligaban a jóvenes migrantes a conducir embarcaciones a Europa y luego los detenían para facilitar el contrabando de migrantes.

Además, varias fuentes creíbles continúan denunciando que una cantidad de migrantes desconocida se mantiene en prisiones destinadas a quienes cometen delitos penales, las cuales están vinculadas, por ejemplo, al Ministerio de Justicia libio. Según observadores internacionales, aquellos que realizan detenciones en Libia también obligan a los migrantes a trabajar para grupos armados en tareas de cocina, limpieza y transporte de armas y otros materiales. En algunos casos, los migrantes detenidos se ven obligados a convertirse en esclavos sexuales a cambio de artículos de primera necesidad o de su liberación de prisión.

Hay muchas otras denuncias horribles. Espero sinceramente que arrojar más luz sobre estas cuestiones ayude a marcar una diferencia en Libia.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Bahrein** - Pronuncio esta declaración en representación de la Federación General de Sindicatos de Bahrein. El Convenio sienta las bases para el trabajo decente y apunta a proteger la dignidad humana sobre la base de un principio que la OIT ha defendido durante mucho tiempo: «el trabajo no es una mercancía».

En la actualidad, todos los tipos de trabajadores de Libia sufren numerosas violaciones, en especial en cuanto a su derecho de recibir un salario a cambio de su trabajo. En varios casos, se nos ha informado que se obliga a los trabajadores a trabajar durante periodos prolongados sin recibir una remuneración. La situación precaria en el país ha contribuido a que no exista un mecanismo judicial genuino que permita que los trabajadores presenten denuncias y gocen de sus derechos.



La Federación General de Sindicatos de Bahrein expresa su solidaridad con los trabajadores nacionales y migrantes en Libia. Hacemos un llamado a la OIT para que brinde apoyo a los mandantes tripartitos en Libia mediante un diálogo tripartito genuino y verdadero, con miras a aplicar todas las disposiciones del Convenio, abordar todas las violaciones y crear un mecanismo de presentación de denuncias eficaz que garantice el trabajo de todos los trabajadores.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de las medidas adoptadas por el Gobierno de Unidad Nacional en relación con la aplicación del Convenio, y encomiamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno para lograr el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio, especialmente en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos. Hemos tomado nota con gran interés de los progresos realizados por el Gobierno de Unidad Nacional para mejorar la situación en materia de derechos humanos y luchar contra la impunidad.

Pese a las dificultades relativas al periodo de transición y las divisiones de carácter político e institucional que afectan al país, el Gobierno no ha escatimado esfuerzos para asegurarse de cumplir con sus compromisos internacionales. El Gobierno de Unidad Nacional ha utilizado todos los medios a su alcance para velar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo a través de su legislación nacional. A su vez, ha afirmado que la esclavitud y el trabajo forzoso son delitos prohibidos en el Código Penal.

La ley nacional libia también prohíbe la trata de personas, el secuestro y la desaparición forzada, y se han adoptado varias medidas para reglamentar y legalizar la condición de los migrantes en virtud de las leyes nacionales. Para demostrar su compromiso de cumplir con sus obligaciones en el plano internacional y nacional, y en respuesta a las críticas locales e internacionales relativas a la conducta de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, recientemente el Gobierno aprobó una resolución para disolver dicha Dirección.

Mediante su adhesión a la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional, el Gobierno intenta integrar las normas internacionales en las leyes nacionales y consolidar los esfuerzos de los organismos de seguridad para respaldar la lucha contra la trata de personas.

La delegación de Egipto agradece el compromiso de Libia con el cumplimiento de sus obligaciones internacionales y la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo. Encomiamos los progresos realizados y las reformas legislativas que ha emprendido el Gobierno de Unidad Nacional a fin de cumplir con lo dispuesto por el Convenio y esperamos que la Comisión tenga lo anterior en cuenta en sus conclusiones.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Suscribimos las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en cuanto a que existen inquietudes reales de que no hay evidencia suficiente de que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes del trabajo forzoso, incluida la trata de personas. En efecto, en infracción del artículo 1, 1) y del artículo 25 del Convenio, existen graves preocupaciones en este sentido, a saber:

- los migrantes son esclavizados, hay trabajo forzoso, estos migrantes son víctimas de esclavitud, encarcelamiento y trata de personas, lo cual genera ingresos significativos en beneficio de terceros y
- el deterioro de la situación relativa a los derechos humanos en el país.

Lo anterior ocurre de manera continua, sistemática y generalizada. La Misión Independiente de las Naciones Unidas ha hecho suficiente eco de ello. Estamos en condiciones



de afirmar que impera un clima de impunidad y que no existe un mecanismo de reparación para estas víctimas, que son numerosas.

En conclusión, creemos seriamente que es menester disponer de un marco jurídico y normativo integral, que coloque la promoción de los derechos humanos en el centro y luche, entre otros, contra el trabajo forzoso de conformidad con la letra y el espíritu del artículo 25 del Convenio, que reza que: «el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente». Lo anterior debe llevarse a cabo teniendo en cuenta la situación compleja que atraviesa Libia. Entre otras cuestiones, en materia de seguridad, lo cual es bien sabido.

A su vez, compete a la OIT asumir su misión de promover los derechos laborales al acompañar a este país africano hermano, teniendo en cuenta el contexto complejo en el que se encuentra.

Miembro trabajadora, España - Hoy nos trae aquí un caso de violación del Convenio por parte del Gobierno que ha hecho de Libia un importante centro de trata de personas, esclavitud y trabajo forzoso. Los migrantes en Libia sufren graves violaciones que se han convertido en una práctica cotidiana ante la indiferencia del Gobierno, que no ha realizado ningún esfuerzo legislativo ni ejecutivo para abordarlas.

La Comisión de Expertos había tomado nota previamente de los diversos informes emitidos por diversos organismos de las Naciones Unidas y se refirió específicamente al informe de investigación realizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Libia, de 15 de febrero de 2016, que afirmaba que los migrantes eran sometidos a detención arbitraria o privación de libertad a menudo en condiciones inhumanas y eran sometidos a explotación financiera y trabajo forzoso.

En este contexto, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos recomendó que el Gobierno abordara urgentemente la situación de los migrantes y las migrantes, y adoptara medidas efectivas para combatir la trata de personas.

La Comisión de Expertos también se refirió a la resolución 2240 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, emitida en octubre de 2015, que condenaba todos los actos de tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas hacia, a través y desde el territorio libio, y frente a sus costas, lo que ha socavado aún más el proceso de estabilización de Libia y ha puesto en peligro la vida de miles de personas.

Creemos que todas las iniciativas anunciadas por el Gobierno incluyendo la creación de un comité o unidad para combatir la trata de personas no son más que declaraciones de intenciones y no guardan proporción con las graves violaciones del Convenio que se cometen sobre el terreno.

El Gobierno debe asumir sus responsabilidades al igual que todos los países de tránsito elaborando marcos legislativos adecuados y fortaleciendo sus organismos de supervisión y cumplimiento. Reconocemos la difícil situación que prevalece en el país, pero esto no puede ser excusa para permanecer en silencio ante el trabajo forzoso y la explotación arbitraria que sufren los y las trabajadoras migrantes. Las leyes libias deben ser estrictas con quienes cometen estas atrocidades, estos crímenes y no deben permitirles eludir el castigo.

Interpretación del árabe: **Miembro empleadora, Túnez** - Mi delegación desea manifestar su sincero reconocimiento al Gobierno de Libia y sus respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Observamos los esfuerzos desplegados por el



Gobierno a nivel administrativo y legislativo para luchar contra el trabajo forzoso, proteger a las víctimas de este último y hacer que las personas implicadas en las redes de trata de personas rindan cuentas, a pesar de la situación política y de seguridad en el país.

En este contexto, mi delegación considera que no podemos dejar que un país luche contra un problema de esta magnitud por su cuenta. Varias naciones deben socorrer a Libia. La OIT debería poner a disposición los recursos para que el Gobierno pueda reforzar sus capacidades para luchar contra la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso, sobre todo en vista de que el Gobierno de Libia expresa el deseo de aplicar el Convenio. Rendimos homenaje a los esfuerzos desplegados por el Gobierno, en particular en lo tocante a la disolución de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal luego de las críticas internacionales relativas a las violaciones cometidas en ciertos centros de detención, lo cual pone de manifiesto el compromiso de Libia con la mejora de la gobernanza de la migración, así como su interacción positiva y constructiva con las organizaciones internacionales.

Mi delegación aplaude los compromisos que ha asumido el Gobierno para armonizar su legislación nacional con las normas internacionales, teniendo en cuenta las observaciones y conclusiones de esta Comisión y de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Noruega - Tomo la palabra en representación de los sindicatos de los países nórdicos. Libia enfrenta graves acusaciones relativas a violaciones del Convenio. Entre las preocupaciones más importantes se encuentran la trata de personas, las detenciones arbitrarias, la esclavitud sexual y el trabajo forzoso de los migrantes desde 2016.

Según el informe de la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, de 3 de marzo de 2023, existen motivos para creer que los migrantes en Libia son víctimas de esclavitud y violencia sexual en los centros de detención administrados tanto por las autoridades gubernamentales como por las milicias.

Existen razones fundadas para creer que, con el fin de obtener ingresos y mediante una protección estructural sólida, la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad se encuentran implicados en el trabajo forzoso y la trata. Además, hay una cultura sistemática de violación, esclavitud sexual y prostitución forzada contra las mujeres y niñas migrantes y refugiadas. Estas mujeres no reciben protección y no se lleva a sus agresores a la justicia.

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en 2024, unas 787 000 personas estuvieron en Libia en calidad de migrantes y refugiadas. Estas personas, principalmente del África Septentrional y Subsahariana, se dirigieron a Libia en busca de trabajo o para intentar cruzar el mar Mediterráneo y llegar a Europa. Todas ellas soñaban con una vida mejor y con brindar ayuda económica a sus familias en su país natal. En lugar de ello, se encuentran en condiciones precarias y son víctimas de una serie de actos de violencia y abusos tanto dentro de los centros de detención del país como fuera de ellos. Sufren secuestros, extorsiones y trata, agresiones físicas o abuso sexual.

Resulta estremecedor descubrir que Libia ha institucionalizado el trabajo forzoso mediante detenciones masivas y extorsiones. Esto representa una violación flagrante del Convenio. Instamos al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores migrantes y los refugiados que se encuentran en Libia estén protegidos. Deberían llevarse a cabo investigaciones exhaustivas y se debería proteger a las víctimas y enjuiciar a los agresores. El proyecto de ley de Libia contra la trata debería aprobarse con urgencia. Además, se debería priorizar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración que se centre



en los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido sigue muy de cerca las condiciones laborales y relativas a los derechos humanos en Libia y agradece la oportunidad de debatir estas cuestiones importantes en este foro. El Reino Unido se encuentra profundamente preocupado por las violaciones constantes hacia los migrantes y refugiados en Libia, y en especial por las víctimas de trabajo forzoso, trata y detención arbitraria. Estas comunidades vulnerables de Libia son víctimas de esclavitud en centros de detención administrados tanto por entidades gubernamentales como no gubernamentales. La participación de instituciones estatales en estos delitos es particularmente alarmante y constituye una violación flagrante del Convenio.

También nos preocupa profundamente la impunidad ante la violencia sexual que sufren las mujeres y niñas migrantes y refugiadas. La falta de mecanismos de protección y vigilancia hace que estos individuos se encuentren en una situación de vulnerabilidad frente a la explotación y el abuso. El Reino Unido insta a las autoridades libias a colaborar plenamente con las Naciones Unidas y la comunidad humanitaria, a fin de que todos los migrantes reciban un trato conforme al derecho internacional de los derechos humanos. Debe haber transparencia y rendición de cuentas en relación con las violaciones de los derechos humanos en Libia y se debe poner coto a las detenciones arbitrarias y la explotación de los migrantes. Hacemos un llamamiento en pro de investigaciones exhaustivas de estos abusos.

Para concluir, el Reino Unido condena las violaciones flagrantes de los derechos humanos de los migrantes y refugiados en Libia. Instamos al Gobierno a poner fin a la explotación y el abuso de los migrantes y a crear mecanismos de protección y vigilancia con miras a respetar los derechos humanos. Debemos actuar de consuno para respetar los principios del Convenio y garantizar que haya justicia para las víctimas.

Miembro trabajador, Lesotho - Hoy presentamos ante ustedes el caso del Gobierno de Libia y la violación del Convenio que Libia ratificó en el año 1961. Ha pasado más de medio siglo desde la ratificación, pero eso no ha sido suficiente para que el Gobierno garantice la aplicación de este Convenio y proteja a los trabajadores migrantes de formas de trabajo forzoso y trata de personas.

Según un informe publicado por la OIM en enero pasado, estamos hablando de alrededor de 850 000 migrantes, y más de la mitad de ellos provienen del África subsahariana. Si pudiéramos documentar las múltiples violaciones que sufren estos migrantes, como la explotación y la trata, lo que queda oculto probablemente sería aún más alarmante, en especial si tenemos en cuenta que la cantidad de migrantes en Libia es desproporcionada frente a la población del país, de solo 7 millones de personas.

Como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos de 2023, se han documentado violaciones sistemáticas hacia los trabajadores migrantes a manos de grupos armados, bandas dedicadas a la trata de personas y entidades gubernamentales. Estas violaciones son variadas:

- servidumbre por deudas;
- trabajo forzoso bajo amenazas;
- detención arbitraria;
- imposición de tareas a los migrantes en granjas y hogares, y
- amenazas de inanición y violación.



¿Qué ha hecho el Gobierno en respuesta a todas estas denuncias? Nada que valga la pena mencionar, por supuesto. La excusa de la transición política ya no es una justificación convincente para no haber adoptado un paquete de medidas jurídicas y ejecutivas a fin de ofrecer protección frente a la expansión sangrienta de las redes de trata organizadas y la violencia de grupos armados hacia los trabajadores migrantes.

Si no se adopta una postura rígida con el Gobierno, es posible que esperemos otros diez años o más, e imaginen la cantidad de nuevas víctimas de trata de personas, trabajo forzoso, coerción y violación.

Solicitamos que se envíe a una comisión de investigación a Libia lo antes posible para incrementar la presión sobre el Gobierno de que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos** - Voy a comenzar por agradecer al Gobierno de Libia por la información proporcionada y los esfuerzos desplegados para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Luego de escuchar al representante de Libia, debemos reconocer que se han adoptado medidas importantes a fin de combatir los problemas a los que se enfrenta el país, sobre todo en materia de migración clandestina e ilegal. A pesar de las dificultades, observamos que el Gobierno despliega esfuerzos para establecer un marco jurídico con miras a luchar contra la trata de personas, sobre todo de los migrantes. Se han promulgado varias leyes relativas a la situación de los migrantes, la ciberdelincuencia, la trata de personas, los secuestros y la extorsión. Estas leyes se basan en el Protocolo de Palermo y las reglas de la Liga de los Estados Árabes. A su vez, el Gobierno ha tomado medidas de seguimiento y vigilancia de los centros de detención y con el objetivo de actuar contra los autores de actos ilícitos.

Para concluir, alentamos a la comunidad internacional a cooperar con el Gobierno libio. También hacemos un llamamiento a la organización internacional para que continúe proporcionando apoyo a las autoridades libias, en particular en relación con la puesta en práctica de las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Brasil - Manifiesto nuestra profunda preocupación frente al incumplimiento continuo del Convenio por parte de Libia. Nos solidarizamos con la Internacional de la Educación y sus miembros en relación con las denuncias de violaciones graves y constantes en Libia y el apoyo a todos aquellos que trabajan en condiciones de trabajo forzoso en el país.

A comienzos de 2025, la Organización Internacional para las Migraciones informó sobre la presencia de más de 850 000 migrantes en Libia, un aumento pronunciado respecto del año anterior. Muchos de ellos procedían del Sudán, el Níger, Egipto y el Chad y habían escapado del conflicto y la pobreza solo para llegar allí y encontrarse con la explotación.

Fuentes dignas de confianza, incluidas la OIM y una Misión de Investigación de las Naciones Unidas de 2023, han documentado casos sistemáticos de trabajo forzoso, explotación sexual y detención arbitraria. Tanto actores estatales como no estatales cometen estos abusos, que representan crímenes de lesa humanidad.

A pesar del escrutinio internacional, las autoridades libias no han tomado medidas significativas. La ausencia de un Estado operativo y de sindicatos independientes impide dar curso a la vigilancia y la protección de las víctimas.

La crisis en Libia se ve agravada por un Código Penal obsoleto de la década de 1950, el cual define la trata de manera limitada, ignorando tanto la explotación laboral y sexual como



formas de trabajo forzoso. Este vacío jurídico permite que los delincuentes actúen con impunidad y deja a los trabajadores migrantes desprotegidos frente a violaciones, coerción y condiciones de esclavitud.

Instamos al Gobierno de Libia a:

- colaborar plenamente con los mecanismos de control de la OIT;
- reformar su legislación con arreglo al Convenio núm. 29 y las normas internacionales de derechos humanos, y
- adoptar medidas concretas urgentes con miras a eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas.

El trabajo forzoso no solo es una violación del Convenio núm. 29. Es una violación de la dignidad humana. La OIT debe proceder con decisión a fin de que Libia rinda cuentas y de garantizar que la justicia llegue a los más vulnerables.

Interpretación del árabe: **Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Soy libia. El hecho de negar los derechos de los trabajadores ha dimanado en violaciones graves del Convenio. Hasta el momento, el Gobierno no ha demostrado un compromiso y las violaciones han continuado. Como consecuencia de la corrupción, la trata de personas se ha convertido en una actividad lucrativa. Habida cuenta de las presiones a las que están sometidos los trabajadores migrantes de la región, Libia se ha convertido en un centro de estos trabajadores.

Estos trabajadores migrantes se encuentran atrapados y no pueden gozar de sus derechos. Las autoridades presentan objeciones para garantizarles un salario digno. Sabemos que, durante años, incluso los ciudadanos nacionales han carecido del derecho a percibir una remuneración. No se abonan las prestaciones y se amenaza a los trabajadores con expulsarlos en caso de no seguir las instrucciones gubernamentales. Esta es otra forma de esclavitud no solo para los trabajadores migrantes, sino también para los ciudadanos nacionales. Hacemos un llamamiento en pro de la creación de una comisión de investigación para examinar los hechos y resolver esta situación también para los trabajadores del país. Es lo menos que podemos hacer en beneficio de la humanidad.

Interpretación del árabe: **Otro representante gubernamental** - El Gobierno manifiesta su compromiso de tomar en cuenta las recomendaciones de su Comisión. En la alocución anterior pronunciada por mi colega, solo se mencionaron algunas de las medidas para responder a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Por ejemplo, el Gobierno ha disuelto la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y cerrado centros de detención. Ha llevado a la justicia a individuos responsables de maltratar a migrantes, entre ellos, miembros de la policía. Se ha arrestado a un individuo bien conocido por ser tratante y se le ha llevado ante la Corte Penal Internacional.

El marco existente hace referencia a la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas. Esto demuestra nuestro firme compromiso de luchar contra las violaciones de los derechos humanos de manera más amplia. En particular, a la luz de nuestras responsabilidades en virtud del Convenio, nos preocupa sobremanera proteger los derechos de los migrantes trabajadores.

El país se enfrenta a circunstancias excepcionales: divisiones políticas; una milicia armada anda suelta por el país. A pesar de estas circunstancias, el Gobierno se compromete a cumplir con el derecho internacional, incluido el Convenio.



Estamos decididos a asumir nuestras responsabilidades, pero debemos hacerlo en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo y nuestros otros socios, para que nos ayuden a adoptar más medidas para cumplir con nuestros compromisos relativos al Convenio.

En la actualidad, mi país alberga a alrededor de 2 millones de trabajadores migrantes ilegales que residen y trabajan en Libia sin autorización. Estos individuos viven junto a los ciudadanos libios y están consiguiendo enviar ayuda económica a sus familias en sus países de origen. Sí, algunos están detenidos, pero según la OIM, se trata de algunos miles de individuos, no de un millón. Estamos tratando de mejorar la situación y numerosos centros han cerrado sus puertas.

Estamos colaborando con la OIT y solicitamos apoyo en materia técnica y de creación de capacidades por parte de la Organización.

Miembros trabajadores - Nos gustaría agradecer a todas las delegaciones que han tomado la palabra durante este debate importante. No podemos dejar de resaltar la magnitud y la gravedad de las violaciones que sufren los trabajadores migrantes en Libia. Estos no son hechos aislados. Reflejan las prácticas sistemáticas de trabajo forzoso y explotación, las cuales incluyen labores realizadas en grupo en condiciones sumamente duras y abusivas, sin gozar de la libertad de abandonarlas.

La realidad de muchos trabajadores migrantes incluye torturas, violencia sexual e incluso la muerte. Los migrantes son objeto de detenciones arbitrarias en centros administrados tanto por entidades gubernamentales como por actores no gubernamentales. Allí son víctimas de esclavitud, trabajo forzoso y esclavitud sexual, con impunidad casi total para los autores.

La Comisión de Expertos y varios mecanismos de las Naciones Unidas han documentado claramente la complicidad de los agentes, los individuos y las instituciones estatales que deberían hacer cumplir la ley, pero, en lugar de ello, cooperan con tratantes y grupos armados con fines de lucro personal. Esta impunidad debe terminar.

El Gobierno debe actuar de manera urgente. No basta con una respuesta fragmentada o simbólica. Lo que se necesita es un enfoque sistemático, duradero y holístico para acabar con las detenciones arbitrarias, evitar el trabajo forzoso y la trata y proteger a los migrantes del abuso y la explotación.

Se deben adoptar medidas inmediatas para garantizar la protección y asistencia para las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y programas de reintegración significativos. Estos no pueden ser espontáneos. Deben contar con los recursos adecuados, basarse en derechos y ponerse en práctica a través de la colaboración con socios internacionales. A continuación, se debe proceder a la investigación y al enjuiciamiento de los responsables, incluidos los funcionarios estatales cómplices y los miembros de grupos armados.

La justicia no debe ser selectiva o simbólica. Debe ser real e incluir sanciones severas con fines disuasorios para todas las formas de trabajo forzoso y trata.

A la luz de la gravedad y la urgencia de esta situación, solicitamos al Gobierno remitir constantemente información a la OIT sobre los progresos concretos realizados no solo en papel, sino en la práctica; proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas para luchar contra la trata de personas, lo que incluye la identificación de las víctimas, los mecanismos de protección y acceso a la justicia; promulgar sin demora una legislación nacional que aborde la trata de personas de manera específica; y remitir una copia de dicha legislación a la OIT con carácter urgente.



A su vez, instamos al Gobierno a presentar una solicitud formal para recibir asistencia técnica de la OIT. Esta no es una mera medida administrativa; es una señal de voluntad política y, si procede, consideramos que dicho apoyo debe implicar la participación directa de los expertos de más alto nivel de la OIT a lo largo del tiempo, a fin de garantizar cambios reales.

Esta Comisión debe enviar un mensaje claro de que el trabajo forzoso, la trata, la esclavitud sexual y la impunidad no se pueden tolerar, en especial si estas prácticas se llevan a cabo bajo las sombras de las autoridades estatales. Si se permite que estas violaciones continúen sin consecuencias, las normas internacionales del trabajo que defendemos en esta Organización no tendrán ningún significado. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio de manera plena y sin demora, y que coloque los derechos, la dignidad y la seguridad de los trabajadores migrantes en el centro de todas las políticas y acciones. También deseamos instar al Gobierno a que acepte una misión de alto nivel de la OIT.

Miembros empleadores - Para concluir, los miembros empleadores desean subrayar, una vez más, que consideramos que todas las formas de trabajo forzoso son inaceptables, en especial cuando afectan a los grupos más vulnerables de la sociedad o cuando las autoridades centrales son cómplices de estas prácticas. Por lo tanto, en este sentido, nos sumamos a la postura de la Comisión de Expertos.

En estas circunstancias, los miembros empleadores piden al Gobierno que: primero, garantice la plena erradicación del trabajo forzoso; segundo, colabore en investigaciones serias y exhaustivas y se asegure de que los presuntos autores comparezcan ante la justicia, incluidos, sobre todo, los que forman parte del Gobierno; tercero, coopere con la OIT y las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas con miras a garantizar la plena aplicación del Convenio en el derecho y en la práctica. Por último, pedimos que brinde información sobre medidas concretas adoptadas a este respecto, incluida la elaboración de una hoja de ruta, y los progresos conexos.

Confiamos en que el Gobierno aplicará estas recomendaciones de manera oportuna para cumplir plenamente con el Convenio, tanto en el derecho como en la práctica, y rendir informe sobre sus progresos a la Comisión de Expertos antes de la fecha límite del 1 de septiembre.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien tomó nota de la situación imperante en el país, la Comisión expresó su profunda preocupación por la situación de los trabajadores migrantes que se ven obligados a trabajar en condiciones extremadamente duras y sufren malos tratos, incluidas tortura, muerte, esclavitud y explotación sexual, con la complicidad del Gobierno. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- **proporcionar a los trabajadores migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la pronta aprobación del proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas, del que se le solicita proporcionar un ejemplar;**
- **garantizar que los trabajadores migrantes que sean víctimas de prácticas abusivas equivalentes a trabajo forzoso reciban una protección y asistencia adecuadas y tengan acceso a mecanismos de reparación, de indemnización y de readaptación, y ofrecer**



inmediatamente protección y asistencia a las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y la reintegración;

- garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso al sistema de justicia y estén protegidos contra represalias, incluida la deportación, y que sus casos se tramiten con celeridad y se ejecuten las decisiones;
- establecer y aplicar sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los autores de tales actos, incluidos los miembros de milicias y los reclutadores de mano de obra, que contraten a trabajadores migrantes en condiciones equivalentes al trabajo forzoso, incluidos los infractores que operan en centros de migrantes oficiales y no oficiales, y reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito;
- garantizar que se lleven a cabo investigaciones en profundidad, se procese a los presuntos autores de estos delitos, incluidos los funcionarios del Estado cómplices y los miembros de grupos armados, y se castigue con sanciones suficientemente disuasorias a quienes impongan cualquier forma de trabajo forzoso;
- reforzar la aplicación de la ley, contratar y formar a más inspectores del trabajo y aumentar la dotación de los recursos materiales necesarios para que efectúen inspecciones en este ámbito.

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

La Comisión pidió al Gobierno que cumpliera plenamente sus obligaciones de presentación de memorias y facilitara información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025, en consulta con los interlocutores sociales.

Presidente - A continuación, ofrezco la palabra al representante del Gobierno de Libia.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Hemos tomado debida nota de las conclusiones adoptadas y reafirmamos lo siguiente. En primer lugar, nuestro país reitera su compromiso de respetar los convenios de la OIT que ha ratificado. En segundo lugar, el Gobierno continúa desplegando esfuerzos para luchar contra la trata de personas y todos los abusos y violaciones de derechos humanos en general, y en particular los que afectan los derechos de los trabajadores. Rechazamos las insinuaciones de participación o complicidad del Gobierno en las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes. En tercer lugar, rechazamos el uso de ciertos términos contenidos en las conclusiones, como el de esclavitud, y reiteramos que nuestra legislación nacional repudia los actos de esclavitud y servidumbre. En cuarto lugar, acogemos con beneplácito la labor de la Comisión y toda asistencia que pueda proporcionar la OIT para reforzar nuestras capacidades técnicas sería bienvenida. En quinto lugar, el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para fortalecer los derechos de los trabajadores.



Malasia (ratificación: 1961)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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

Reforma legislativa

Malasia reafirma su intensa colaboración con la OIT a través del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País firmado en 2019. Mediante esta asociación, se ha apoyado a Malasia en el avance de las reformas legislativas en línea con las normas internacionales del trabajo. A escala nacional, el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo ofrece una plataforma tripartita clave para debatir e intensificar dichas reformas. Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, y a la Ley de Sindicatos (enmienda), de 2024, reflejan reformas notables de la legislación en materia de relaciones laborales de Malasia. La primera fase de modificación de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, que se hizo efectiva el 1 de enero de 2021, reforzó el acceso a la justicia al establecer la remisión automática de los casos de despido y aumentar las competencias del Tribunal Laboral. En la segunda fase, que surtió efecto el 15 de septiembre de 2024, se introdujeron reformas más complejas, en particular en cuanto al reconocimiento de los sindicatos y los derechos exclusivos de negociación, que reflejan la necesidad de regular situaciones en las que varios sindicatos pueden representar a la misma categoría de trabajadores. Las modificaciones más significativas de la Ley núm. 177 abarcan el artículo 9 (solicitud de reconocimiento), el artículo 11 (sindicatos reconocidos), el artículo 12, A) y B), (artículo nuevo - derechos exclusivos de negociación), el artículo 13 (negociación colectiva), el artículo 26 (remisión de conflictos laborales a los tribunales), el artículo 62 (facultad para elaborar reglamentos relativos al proceso de determinación de los derechos exclusivos de negociación) y el primer anexo (servicios esenciales). Este enfoque gradual permite a empleadores, sindicatos y trabajadores adaptarse progresivamente a los cambios legislativos pertinentes. Las enmiendas complementarias a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), en vigor desde el 15 de septiembre de 2024, eliminaron las restricciones sectoriales a la constitución de sindicatos, que existían desde hacía tiempo. Los sindicatos y las federaciones de sindicatos ya no están obligados a constituirse en un establecimiento específico ni están sujetos al principio de similitud del sector, el oficio o la ocupación. Este cambio permite una representación más amplia y una afiliación más diversa. Asimismo, la modificación de la Ley permite la existencia de más de un sindicato que represente a la misma categoría de trabajadores en un mismo lugar de trabajo. Esta enmienda otorga a los trabajadores la libertad de elegir a qué sindicato desean afiliarse. También es importante la eliminación de las verificaciones «de competencia», que antes utilizaban los empleadores como táctica dilatoria para retrasar o cuestionar el reconocimiento sindical. El fin de esta enmienda es que los procedimientos de reconocimiento sindical sean más eficaces y justos. Estas reformas de la



Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 forman un marco coherente para seguir mejorando el sistema de relaciones laborales de Malasia. Las modificaciones ajustan significativamente el marco jurídico y los instrumentos legislativos de Malasia al Convenio. Representan un cambio estratégico hacia un compromiso más propicio para la libertad sindical, un sistema democrático para los sindicatos y una negociación colectiva verdadera. Este ajuste de la Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 y los reglamentos complementarios demuestra el compromiso de alcanzar un sistema de relaciones laborales cohesivo e integrado en Malasia. A continuación, figuran las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) y sus reglamentos, así como a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), y sus reglamentos, que entraron en vigor el 15 de septiembre de 2024.

Artículo 1 del Convenio: Protección adecuada contra la discriminación antisindical

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

1) Prohibición de la discriminación antisindical (artículo 8)

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

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

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

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

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

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

En 2021, se modificó el artículo 20 para suprimir la facultad discrecional del Ministro de remitir los casos de despido improcedente al Tribunal Laboral. Esta competencia corresponde ahora al DGIR. Con arreglo al nuevo proceso, los trabajadores pueden presentar quejas directamente al DGIR, que intentará resolverlas mediante conciliación. Si no se llega a un acuerdo, el DGIR debe remitir el caso al Tribunal Laboral, de modo que todos los trabajadores



tengan acceso a un juicio justo. Esta reforma fomenta la transparencia, la coherencia y una mayor protección de los trabajadores, especialmente aquellos a los que se haya despedido por formar parte de un sindicato.

3) Mecanismo de ejecución penal (artículo 59)

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

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

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

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

Duración de los procesos de reconocimiento

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

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

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

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

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



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

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

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

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

- a) El derecho a ser escuchado ante el DGIR en el proceso de concesión del reconocimiento no está previsto específicamente en el artículo 9 de la Ley núm. 177.
- b) El tribunal no estará facultado para complementar la legislación, es decir, la Ley núm. 177, aunque la disposición legislativa del artículo 9 de la misma no sea tan plena y completa como el tribunal considere apropiado.
- c) Si el Poder Legislativo ha decidido mediante su legislación cuáles son las posibilidades que se ofrecen, el tribunal está sujeto por la legislación, tanto como el ciudadano, y no tiene ninguna facultad para modificar el esquema legislativo de la Ley núm. 177.
- d) No todos los principios del derecho consuetudinario relativos a la justicia natural son aplicables. Las normas y el ámbito de la justicia natural varían según las circunstancias y el contexto.
- e) Es un hecho aceptado que cuando lo establecido en la ley confiere a alguien el poder de tomar decisiones que afectan a los individuos, el tribunal no solo exigirá que se siga el procedimiento prescrito, sino que permitirá que se siga dicho procedimiento dentro de los límites establecidos mediante salvaguardias procesales adicionales garantizando la consecución de la equidad.
- f) El tribunal no debe hacer caso omiso de la intención parlamentaria claramente manifestada de excluir la aplicación de la norma *audi alteram partem*.
- g) No corresponde al tribunal enmendar lo establecido introduciendo cualquier otra disposición que considere más acorde con la plena oportunidad de que una persona agraviada presente sus opiniones y las apoye con material probatorio.

Derechos exclusivos de negociación. Sindicatos minoritarios

El Gobierno tiene presente la recomendación de la Comisión de la Conferencia de la OIT de 2022 de adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que en los casos en los que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad de negociación puedan ejercer, conjuntamente o por separado, el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios miembros. En



respuesta, el Gobierno desea destacar que la cuestión se ha abordado mediante la Ley de Relaciones Laborales, de 2020 (enmienda) (Ley núm. A1615), por la que se introdujo el artículo 12, A), en la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) para regular los derechos de negociación exclusiva.

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

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

Trabajadores migrantes

Malasia afirma que el artículo 28, 1), a) de la Ley de Sindicatos de 1959, que exige la autorización del Ministro de Recursos Humanos antes del registro de los titulares de cargos sindicales, desempeña un papel determinante para salvaguardar la seguridad nacional y mantener la integridad del sistema de relaciones laborales. En 2024, más de 28 000 trabajadores extranjeros estaban registrados como miembros de sindicatos. Para apoyar aún más la representación inclusiva, se concedió una exención ministerial general, efectiva a partir del 15 de enero de 2025, a todo sindicato que presentara una solicitud formal para registrar a sus titulares en virtud del artículo 28, 2) de la Ley. Esta exención permite a los dirigentes sindicales extranjeros ejercer sus funciones sin necesidad de aprobación individual, lo que viene a demostrar el enfoque equilibrado y progresivo de Malasia respecto de la gobernanza sindical.

Alcance de la negociación colectiva

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



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

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

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



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

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

La negociación colectiva en la práctica

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

Solicitud directa

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Ahora tengo el honor de dar la palabra al honorable representante del Gobierno de Malasia, el Subsecretario de la División Internacional del Ministerio de Recursos Humanos, para su discurso de apertura.

Representante gubernamental - Me dirijo a esta estimada Comisión con sumo respeto y agradecimiento por la oportunidad de reafirmar el compromiso de Malasia con el Convenio. Malasia ha presentado documentación completa, incluida la Ley de Relaciones Laborales (IRA) actualizada, la Ley de Sindicatos (enmienda) (TUA), de 2024, y las normas que las acompañan. Estos documentos muestran que las medidas significativas adoptadas para poner nuestras leyes nacionales en consonancia con las normas internacionales de trabajo.

La trayectoria legislativa de Malasia se guía por la sólida colaboración con la OIT a través de nuestro Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) establecido en 2019.

El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, que se trata de un órgano tripartito, ha desempeñado un papel esencial al garantizar el diálogo social en todo este proceso de reforma. Las enmiendas a la IRA mediante la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020 (Ley núm. A1615) muestran importantes reformas a la legislación sobre las relaciones laborales en Malasia.



Se llevaron a cabo reformas clave en dos etapas:

- La primera etapa de la Ley núm. A1615, efectiva el 1 de enero de 2021, mejoró el acceso a la justicia, en particular al permitir las remisiones automáticas a los casos de despido y al aumentar las facultades del Tribunal Laboral.
- La segunda etapa, que entró en vigor el 15 de septiembre de 2024, conllevó nuevas mejoras, especialmente en torno al reconocimiento de los sindicatos y los derechos exclusivos de negociación, evolución que era necesaria para abordar el solapamiento de la representación sindical, el proceso de negociación colectiva y la remisión de los conflictos laborales al Tribunal en virtud del artículo 26, 2) de la IRA.

Estas reformas fueron complementadas por enmiendas a la TUA, que eliminaron restricciones de larga data. En la actualidad, los sindicatos o las federaciones sindicales en Malasia pueden constituirse más allá de las fronteras sectoriales, lo que permite que haya estructuras sindicales más inclusivas y representativas. Los trabajadores pueden elegir ahora entre múltiples sindicatos en el mismo lugar de trabajo, lo cual aumenta su libertad sindical.

Es importante señalar que Malasia revocó el mecanismo de verificación de competencias, un requisito opaco de larga data que se había utilizado sistemáticamente de una manera inadecuada a fin de retrasar el reconocimiento de los sindicatos. Esto constituyó un importante paso hacia adelante en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. En la actualidad, un proceso más justo y más rápido garantiza que los derechos de los trabajadores no se retengan injustamente. Esto representa un cambio estratégico hacia un compromiso más favorable con la libertad sindical, un sistema democrático de sindicatos y la negociación colectiva efectiva. Esta alineación entre la IRA y la TUA y las normas complementarias demuestra un compromiso con un sistema de relaciones laborales cohesionado e integrado en Malasia.

Aunque Malasia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), las reformas legislativas introducidas son una clara prueba de que estamos adoptando el espíritu y los objetivos del Convenio.

En virtud del artículo 8 de la IRA, la discriminación antisindical, ya sea despido, descenso de grado o denegación de promoción, está estrictamente prohibida. El otorgamiento de la facultad al Director General de Relaciones Laborales (DGIR) de remitir directamente los casos al Tribunal Laboral sin necesidad de la facultad discrecional previa del Ministerio constituye un avance considerable en el marco de las relaciones laborales. Como consecuencia, racionaliza los procedimientos, promueve la transparencia y permite resoluciones más oportunas, lo que aumenta la confianza en la equidad y la imparcialidad del sistema.

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

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

Los 25 casos presentados en virtud del artículo 8 de la IRA en 2023 y 2024 se han resuelto: 21 a través del DIRM mediante conciliación y retirada voluntaria y 4 se remitieron al Tribunal Laboral. La mayoría de los casos fueron resueltos mediante conciliación por parte del DGIR, lo que demuestra la eficacia de los procesos administrativos al tramitar las quejas relacionadas con los sindicatos. Además, todos los casos relativos al artículo 8 se resolvieron o se remitieron



para su resolución, garantizándose la protección de los derechos de los trabajadores. Esto refleja el compromiso del Gobierno con la protección de los derechos sindicales, así como la eficacia del sistema de relaciones laborales de Malasia.

La enmienda al artículo 20 de la IRA faculta al DGIR para remitir directamente los casos de despido al Tribunal Laboral, por lo que ya no es necesaria la facultad discrecional del Ministerio. En particular, la enmienda ha celerado la resolución de los casos, sobre la base de las siguientes estadísticas:

En 2023:

- Total de casos resueltos: 4 294 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 2 802 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 1 492 casos.

En 2024:

- Total de casos resueltos: 4 394 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 2 945 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 1 449 casos.

En 2025:

- Total de casos resueltos: 1 894 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 1 223 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 671 casos.

A la luz de las estadísticas, el DIRM ha abordado cada caso relativo a la reintegración sin excepción.

Este cambio racionaliza el proceso, garantizando resoluciones más rápidas y eficientes. Fortalece el marco de resolución de conflictos, promoviendo la transparencia, la imparcialidad y la justicia oportuna para todas las partes interesadas.

El artículo 59 de la IRA, que tipifica como delito las violaciones de las medidas de protección sindicales, sigue aplicándose plenamente. El proceso incluye una investigación exhaustiva, en la que las autoridades competentes recopilan pruebas y las analizan. Una vez finalizada la investigación, y si existen suficientes pruebas para apoyar las alegaciones, la cuestión se presenta formalmente ante el Tribunal. Esto garantiza que los derechos de los trabajadores estén protegidos efectivamente en cada etapa, fortaleciendo el proceso legal para que se respeten esos derechos.

El Gobierno ha establecido medidas administrativas para asegurar que el DGIR tramite con celeridad todas las quejas de discriminación antisindical, que las víctimas tengan acceso a vías de recurso o de reparación a través de la conciliación o de la remisión judicial, y que los casos presentados en virtud del artículo 59 se investiguen de una manera adecuada y se emprendan acciones judiciales cuando se identifiquen delitos.

Una de las reformas más impactantes radica en la duración y la equidad del proceso de reconocimiento de los sindicatos. Al superar su antigua duración y susceptibilidad a enfrentarse a retos legales prematuros, el proceso de solicitud de reconocimiento concluye actualmente en menos de cinco meses. Las facultades discrecionales de recurrir al Ministerio en relación con cuestiones de competencia se han suprimido. Ahora, el DGIR toma decisiones



vinculantes sobre el reconocimiento de los sindicatos por el empleador y sobre la elegibilidad de los afiliados.

Desde que entró en vigor la enmienda, el proceso de reconocimiento ha demostrado una capacidad de reacción considerable. Entre el 15 de septiembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, se recibieron en total 10 solicitudes de reconocimiento, y todas ellas fueron tramitadas durante este periodo. Posteriormente, entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de abril de 2025, se recibieron otras 19 solicitudes. De ellas, 7 casos se han resuelto, y 12 siguen pendientes. Esto muestra que, en los cinco primeros meses después de la introducción de la enmienda (del 15 de septiembre de 2024 al 15 de febrero de 2025), se resolvieron en total 17 casos de reconocimiento, lo que demuestra una tendencia positiva en la aceleración del proceso de reconocimiento de conformidad con las normas enmendadas.

Además, el DIRM sigue de cerca las alegaciones de injerencia por los empleadores durante el proceso de reconocimiento de los sindicatos en virtud de los artículos 4, 5, 7 y 8 de la IRA, en particular durante la votación secreta.

Cuando se presenta una queja:

- El DIRM evalúa sin demora la queja. Si se considera infundada, el proceso de reconocimiento prosigue sin demora.
- Si el asunto puede resolverse durante el proceso, el DIRM prosigue el procedimiento sin aplazamientos para evitar demoras innecesarias.
- Si la cuestión no está relacionada con el proceso de reconocimiento, pero supone una infracción de los artículos pertinentes, se aconseja a las partes que presenten una queja por separado ante el DIRM que no afectará el proceso de reconocimiento.

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

- a) El derecho a ser escuchado ante el DGIR en el proceso de concesión del reconocimiento no está previsto específicamente en el artículo 9 de la IRA.
- b) El tribunal no estará facultado para complementar la legislación, es decir, la IRA, aunque la disposición legislativa del artículo 9 de la misma no sea tan plena y completa como el tribunal considere apropiado.
- c) Si el Poder Legislativo ha decidido mediante su legislación cuáles son las posibilidades que se ofrecen, el tribunal está sujeto por la legislación, tanto como el ciudadano, y no tiene ninguna facultad para modificar el esquema legislativo de la IRA.
- d) No todos los principios del derecho consuetudinario relativos a la justicia natural son aplicables. Las normas y el ámbito de la justicia natural varían según las circunstancias y el contexto.
- e) Es un hecho aceptado que cuando lo establecido en la ley confiere a alguien el poder de tomar decisiones que afectan a los individuos, el tribunal no solo exigirá que se siga el procedimiento prescrito, sino que permitirá que se siga dicho procedimiento dentro de los límites establecidos mediante salvaguardias procesales adicionales garantizando la consecución de la equidad.



- f) El tribunal no debe hacer caso omiso de la intención parlamentaria claramente manifestada de excluir la aplicación de la norma *audi alteram partem*.
- g) No corresponde al tribunal enmendar lo establecido introduciendo cualquier otra disposición que considere más acorde con la plena oportunidad de que una persona agraviada presente sus opiniones y las apoye con material probatorio.

Esta decisión afirmó que el procedimiento legislativo, y no la interpretación judicial, debería regular el proceso de reconocimiento. Esta decisión garantiza seguridad jurídica y refuerza la intención legal.

En respuesta a las recomendaciones de la Comisión en 2022, Malasia introdujo el artículo 12A de la IRA para abordar los derechos exclusivos de negociación. Cuando múltiples resultados representan la misma categoría de trabajadores, el DGIR, a través de una votación secreta, en caso necesario, identifica el sindicato con el mandato mayoritario.

En consonancia con este marco, el Gobierno no prevé que todos los sindicatos de la unidad negocien conjuntamente o por separado en nombre de sus afiliados individuales. Una vez que se ha invocado el proceso en virtud del artículo 12 de la IRA, y una vez que se ha determinado que un sindicato tiene derechos exclusivos de negociación, dicho sindicato puede iniciar la negociación con el empleador. El objetivo es garantizar relaciones laborales ordenadas y coherentes, prevenir demandas contradictorias, y promover la representación efectiva y unificada.

Si bien los sindicatos no seleccionados como agentes negociadores exclusivos no pueden negociar por separado, son libres de defender a sus afiliados. Esta estructura, basada en la consulta tripartita, equilibra la representación y la coherencia laboral.

Malasia está orgullosa de indicar que, en la actualidad, más de 28 000 trabajadores extranjeros están afiliados a sindicatos en el país, lo que pone de relieve el compromiso del país con prácticas laborales justas e inclusivas. En enero de 2025, el Gobierno introdujo un cambio de política considerable al otorgar una exención ministerial general a un sindicato específico, permitiendo que los no nacionales pudieran aspirar al cargo de dirigentes sindicales en ese sindicato sin requerir la aprobación individual caso por caso. Esta exención fue otorgada tras una solicitud formal presentada por el sindicato y aprobada por el Ministro.

Si bien la exención se aplica únicamente a un sindicato, representa un paso importante hacia una gobernanza más inclusiva de los sindicatos. La reforma permite a los trabajadores migrantes de dicho sindicato asumir funciones de liderazgo, reconociendo sus contribuciones esenciales a la fuerza de trabajo de Malasia y afirmando su derecho a ser representados en estructuras sindicales. Este avance pone de relieve los esfuerzos continuos de Malasia para fortalecer los derechos laborales y promover la participación equitativa en los cargos directivos sindicales.

Si bien la exención otorgada por el Ministro no elimina el requisito general de la aprobación caso por caso, representa un avance positivo por parte del Gobierno. Al aprobar la exención general para un sindicato, el Gobierno ha demostrado su voluntad de apoyar una dirección sindical más inclusiva y de facilitar la mayor participación de los trabajadores migrantes en la gobernanza de los sindicatos. Esta iniciativa reconoce las contribuciones esenciales de los trabajadores migrantes a la fuerza de trabajo de Malasia y refuerza su derecho a estar representados en estructuras sindicales.

Aunque, en general, los no nacionales requieren la aprobación ministerial para acceder a funciones de dirigentes sindicales, la exención otorgada en este caso ilustra que no existen



barreras absolutas para los trabajadores migrantes que desempeñan cargos directivos sindicales, especialmente en los casos en que los sindicatos aspiran a una representación inclusiva. Esto contribuye a la creciente inclusividad y diversidad en los cargos directivos sindicales en todo el país.

En lo que respecta a la participación de los trabajadores migrantes en el ejercicio efectivo de sus derechos de negociación colectiva, es importante señalar que la IRA no impone ninguna restricción a este respecto. En la práctica, ha habido casos antes de este en los que se han concluido con éxito convenios colectivos y laudos que estaban relacionados con la representación de trabajadores migrantes por los sindicatos.

También debe ponerse de relieve que las condiciones de un convenio colectivo, una vez concluido, se aplican de una manera uniforme a todos los trabajadores dentro de alcance pertinente del empleo, no solo a los afiliados. Esto garantiza que los beneficios de la negociación colectiva se extiendan a todos los trabajadores asalariados, incluidos los trabajadores migrantes, garantizando así prácticas laborales inclusivas y equitativas.

Las enmiendas al artículo 13, 3) de la IRA aclaran que, si bien ciertas prerrogativas de gestión siguen estando excluidas de los convenios colectivos formales, los sindicatos pueden hacer que los empleadores participen en las discusiones sobre estos temas. Esta disposición promueve el diálogo constructivo, aumenta la transparencia y refleja la recomendación de la Comisión de limitar las restricciones excesivamente amplias.

La enmienda supone un progreso significativo, ya que:

- permite a los sindicatos plantear preocupaciones generales relacionadas con temas restringidos;
- limita el alcance de la prohibición únicamente a las propuestas formales, y
- fomenta una consulta más amplia sobre asuntos relacionados con el empleo.

Si bien la disposición no obliga a los empleadores a alcanzar un acuerdo sobre dichas cuestiones, alienta la apertura al diálogo de buena fe. En las situaciones en las que un empleador se niega a participar, el mantenimiento de registros sobre dichos esfuerzos puede apoyar la labor de promoción continua y la transparencia en las relaciones laborales.

En particular, aproximadamente el 98 por ciento de los convenios colectivos reconocidos por el Tribunal Laboral han incluido muchas cuestiones, lo cual pone de relieve su importancia práctica. En 2023, el Tribunal reconoció 274 convenios colectivos, y 240 en 2024.

Como conclusión, las amplias reformas de Malasia en la legislación, la política y la práctica representan un cambio estratégico y progresivo hacia un sistema de relaciones laborales moderno, justo e inclusivo.

Estas reformas, que abarcan desde el reconocimiento racionalizado de los sindicatos y la aplicación más estricta de la ley contra la discriminación antisindical hasta una mayor inclusividad en los cargos directivos sindicales y una negociación colectiva más equilibrada, demuestran la firme alineación de Malasia con los principios establecidos en el Convenio.

Nuestra reforma de la legislación laboral sigue evolucionando con un propósito y con claridad, lo que da fe de nuestro compromiso inquebrantable con la justicia, la inclusividad y la protección de los derechos de los trabajadores.

Para esta transformación es fundamental nuestra colaboración estrecha y constructiva con los mandantes tripartitos, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como el



continuo apoyo de la OIT. Malasia expresa su sincero agradecimiento a la Comisión por su orientación y su compromiso continuos, y reafirma su dedicación a fortalecer esta alianza y a defender los derechos laborales y la justicia social.

Miembros empleadores - Malasia ratificó el Convenio en 1961 y ha sido objeto de un estrecho seguimiento por parte de los órganos de control de la OIT durante varios decenios. El cumplimiento del Convenio por Malasia se ha presentado ante la Comisión en diversas ocasiones (a saber, 1992, 1994, 1999, 2016 y 2022) y, a lo largo de este periodo, la Comisión de Expertos ha emitido numerosas observaciones (23, de hecho, desde 1989), instando a Malasia a poner sus leyes y prácticas en consonancia con el Convenio.

En los últimos años, Malasia ha emprendido importantes reformas legislativas que marcan un progreso sustancial hacia el cumplimiento del Convenio. Desde 2016, el Gobierno, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT, ha venido aplicando importantes enmiendas a la IRA y a la TUA. Estos cambios se concibieron en consulta con los interlocutores sociales y tienen como objetivo fortalecer la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva, de conformidad con las normas internacionales. Los cambios incluyen la mejora del acceso a la justicia, mediante la eliminación de la discrecionalidad del Ministro sobre la remisión de los casos de despido al Tribunal Laboral y medidas conexas, y reformas en el reconocimiento sindical y los derechos de negociación.

Al mismo tiempo, en septiembre de 2024 entraron en vigor enmiendas complementarias a la TUA, que solo permitían sindicarse a los trabajadores de determinados oficios o industrias. Asimismo, la derogación de la denominada «verificación de competencia» (un procedimiento utilizado anteriormente para cuestionar la idoneidad de un sindicato para su reconocimiento) ha colmado una laguna que los empleadores podían utilizar para paralizar el reconocimiento sindical. Estas reformas han sido acogidas favorablemente por los órganos de control de la OIT, ya que ajustan más el marco jurídico de Malasia con el Convenio.

Malasia también ha reforzado los mecanismos de aplicación y resolución de conflictos, por ejemplo, prohibiendo la discriminación antisindical y tipificando como delito punible las represalias contra las actividades sindicales.

Los datos estadísticos indican una mejora de los resultados en materia de aplicación. El DIRM registró 16 denuncias de discriminación antisindical en 2023 y 9 en 2024, y los 25 casos se resolvieron mediante conciliación o por remisión al Tribunal Laboral.

Sin embargo, a pesar de los importantes avances, aún quedan varios desafíos por superar antes de que pueda considerarse que Malasia está en plena conformidad con el Convenio. En su última observación, la Comisión de Expertos destacó una serie de ámbitos en los que podrían lograrse nuevas mejoras. Estos incluyen:

- la discriminación antisindical. Los trabajadores no parecen tener un derecho independiente a presentar, directamente ante un tribunal, una denuncia por discriminación antisindical. Los miembros empleadores se hacen eco de la preocupación de la Comisión de Expertos, que insta una vez más a Malasia a garantizar que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a presentar denuncias directamente ante un tribunal imparcial y que los recursos (como la reintegración y la indemnización) y las sanciones sean suficientemente disuasorios. La Comisión de Expertos ha lamentado la falta de información pública detallada sobre las denuncias presentadas en virtud del artículo 8. Es necesario colmar esta laguna en los datos para poder medir los avances e identificar los posibles cuellos de botella;
- los procedimientos de reconocimiento sindical. Aunque las reformas de la IRA han racionalizado el reconocimiento sobre el papel, persisten los impedimentos prácticos en el



proceso de reconocimiento. La Comisión de Expertos ha observado que no existen definiciones legales claras de estas categorías, y aunque el DGIR puede ahora tomar la determinación inicial, los empleadores siguen teniendo derecho a recurrir esta decisión. En el futuro, el desafío consistirá en aplicar en la práctica el nuevo plazo de cuatro meses para el reconocimiento, incluida la fase de apelación, eliminando cualquier obstáculo de procedimiento innecesario. Además, la OIT ha señalado que debe reforzarse la protección contra los actos de injerencia durante el proceso de reconocimiento, y los miembros empleadores se hacen eco de esta idea;

- los derechos exclusivos de negociación y los sindicatos minoritarios. Una nueva característica del sistema de relaciones laborales de Malasia es el marco del «agente negociador exclusivo» (artículo 12A de la IRA), establecido en 2024. Este mecanismo se creó para hacer frente a las situaciones en las que existen varios sindicatos en un lugar de trabajo, designando a un sindicato como representante exclusivo en la negociación de todos los trabajadores de la unidad. Este planteamiento prioriza la representación unificada, pero ha suscitado un problema en relación con los derechos de los sindicatos minoritarios. En concreto, esta Comisión recomendó, en 2022, que si ningún sindicato consigue el estatus de negociador exclusivo (por ejemplo, si fracasa una votación de reconocimiento o si la participación es demasiado baja), se permita a todos los sindicatos de la unidad negociar —conjuntamente o por separado— al menos para sus propios afiliados. La actual legislación malasia no contempla esta posibilidad: si un sindicato no obtiene la mayoría necesaria o el mayor número de votos, el resultado parece ser simplemente que no puede haber negociación colectiva. Esto debe rectificarse, y
- las restricciones a los dirigentes sindicales (trabajadores migrantes). Otra cuestión pendiente, como hemos oído decir al Gobierno, es la restricción a los no nacionales para ocupar cargos de dirección en un sindicato, aunque estén afiliados a él. La Comisión de Expertos ha reiterado que los trabajadores migrantes deberían poder participar plenamente en las actividades sindicales, incluida la presentación de candidaturas a cargos directivos sindicales, y lamenta que su petición de larga data de que se elimine esta restricción general todavía no haya sido atendida en la legislación, a pesar de que se han concedido excepciones limitadas.

Para concluir, los miembros empleadores elogian al Gobierno por los progresos realizados en la modernización de su régimen de relaciones laborales y la mejora del cumplimiento del Convenio, al tiempo que reconocen que es necesario abordar algunas lagunas. Los miembros empleadores también apoyan a Malasia para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, en particular, la asistencia de la OIT en la racionalización del reconocimiento y la definición de las exclusiones de los directivos, el desarrollo de mejores prácticas para el manejo de múltiples sindicatos, centrándose en la claridad, la eficiencia y el diálogo, garantizando que los procedimientos sean claros, que los procesos avancen rápidamente y que todas las partes interesadas tengan voz en las soluciones. Malasia puede resolver los desafíos pendientes de una manera que sostenga tanto los derechos de los trabajadores como unos lugares de trabajo productivos y armoniosos.

Por último, subrayamos la importancia del diálogo social continuo y del compromiso con la OIT a medida que Malasia va aplicando estas recomendaciones. El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo debería seguir siendo el foro en el que se debatan los cambios jurídicos o políticos propuestos, garantizando así la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores.



Miembros trabajadores - Desde el principio, los miembros trabajadores vienen expresando su profunda preocupación por la negativa del Gobierno a emitir poderes para la delegación de los trabajadores en esta Conferencia. El Gobierno lo justificó alegando una «ausencia de liderazgo legítimo» en el Congreso de Sindicatos de Malasia. Recordamos la obligación del Gobierno, en virtud del artículo 3, 1) y 5) de la Constitución de la OIT, de designar una delegación plenamente tripartita, garantizando que los delegados de los trabajadores sean elegidos de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas.

Esta es la segunda vez en cuatro años que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por Malasia. Siguiendo las conclusiones adoptadas en 2022, la Comisión de Expertos ha identificado serias preocupaciones respecto a su cumplimiento por Malasia.

Los miembros trabajadores están especialmente preocupados por el persistente fracaso a la hora de abordar la discriminación antisindical. Las medidas de reparación siguen siendo lentas e ineficaces. El artículo 8 de la IRA continúa otorgando al DGIR una facultad discrecional para decidir si los casos de discriminación antisindical se someten al Tribunal Laboral, negando de hecho a los trabajadores el acceso directo a la justicia. A pesar de las peticiones explícitas de la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha facilitado datos sobre el número, la duración o los resultados de tales casos. Mientras tanto, como podrán escuchar de mis colegas en la sala, a los sindicatos y a sus afiliados se les niegan sistemáticamente vías de recurso y de reparación eficaces contra la discriminación antisindical.

Una protección efectiva requiere medidas de reparación y procedimientos rápidos y eficaces que garanticen la readmisión, una indemnización adecuada y sanciones suficientemente disuasorias. Instamos al Gobierno de Malasia a que derogue el artículo 8 de la IRA y a que promulgue disposiciones que permitan a los trabajadores víctimas de discriminación antisindical presentar denuncias directamente ante los tribunales. Además, la carga de la prueba debería recaer en los empleadores una vez se haya establecido un caso *prima facie*.

A pesar de las tan esperadas enmiendas legales que ahora establecen los principios de pluralidad de sindicatos y libertad de elección para los trabajadores empleados en diferentes sectores, persisten importantes barreras al reconocimiento sindical para la negociación colectiva. Los empleadores siguen interfiriendo en las votaciones secretas, y el Director General mantiene una amplia facultad discrecional a la hora de dar curso a las reclamaciones de reconocimiento. Los sindicatos llevan mucho tiempo denunciando el largo proceso de reconocimiento, que puede durar hasta nueve meses, agravado por la posibilidad de unos recursos que retrasan aún más los resultados. La nueva fórmula introducida en la IRA para calcular los votos necesarios para el reconocimiento sigue exigiendo un amplio apoyo de los trabajadores en una unidad de negociación, algo difícil de conseguir en muchos sectores.

Instamos al Gobierno a que establezca procedimientos administrativos y judiciales eficaces para el reconocimiento sindical en la negociación colectiva. También debe adoptar medidas para prevenir y abordar la injerencia de los empleadores, incluso a través de mecanismos de denuncia accesibles, eficientes y rápidos. Haciéndonos eco de la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que enmiende la legislación para que, cuando ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad puedan negociar conjunta o separadamente en nombre de sus afiliados.

La injerencia de las autoridades se extiende al derecho de los sindicatos de elegir a sus representantes. A pesar de los reiterados llamamientos, el artículo 28, 1), a) de la TUA sigue prohibiendo que aquellos que no son nacionales sean elegidos para los órganos ejecutivos de los sindicatos, salvo que el Ministro de Recursos Humanos lo considere necesario para



representar a personas que se encuentran fuera de Malasia. Esta limitación debe derogarse inmediatamente.

En cuanto a la negociación colectiva, los miembros trabajadores deploran la falta de progresos desde nuestra última revisión. Según la Comisión de Expertos, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo extremadamente baja: 0,4 por ciento en 2018, los últimos datos disponibles. Esta cifra desalentadora refleja las excesivas restricciones legales que existen en Malasia.

En el sector público, los funcionarios no adscritos a la administración del Estado siguen estando excluidos de la negociación colectiva en virtud de la IRA. Organismos como el Consejo Paritario Nacional (NJC) desempeñan funciones meramente consultivas, en lugar de funcionar como verdaderas plataformas de negociación. La IRA también impone restricciones indebidas, a través del arbitraje obligatorio en los conflictos que afectan a determinados servicios gubernamentales y autoridades legales, algunos de los cuales incluyen a trabajadores más allá de los funcionarios públicos de la administración del Estado. Además, las empresas vinculadas a la defensa y la seguridad se clasifican como servicios esenciales, en contra de las disposiciones del Convenio.

En el sector privado, el alcance de la negociación colectiva sigue estando muy limitado. El artículo 13 de la IRA restringe el ámbito de aplicación de la negociación colectiva y excluye los ascensos, los traslados, los nombramientos de trabajadores para cubrir vacantes, la terminación de los servicios por despido, el despido y la reintegración, así como la asignación o el reparto de trabajo.

Los miembros trabajadores recuerdan firmemente que, en virtud del Convenio, los Gobiernos deben promover y fomentar activamente el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a la regulación de las condiciones de empleo, mediante convenios colectivos. Las amplias restricciones, tanto en el sector público como en el privado, violan el Convenio y deben levantarse sin demora.

Instamos al Gobierno para que ponga su legislación en conformidad con el Convenio y garantice en la práctica que los derechos de sindicación y de negociación colectiva se respeten y ejerzan plenamente en todo el país.

Miembro empleador, Malasia - La Federación de Empleadores de Malasia (MEF) toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las reformas emprendidas en el país, especialmente en relación con el artículo 8 de la IRA. La MEF encomia los continuos esfuerzos del Gobierno para ajustarse a las normas internacionales del trabajo, y desearía proporcionar ciertas aclaraciones y expresar ciertas inquietudes al respecto.

La facultad discrecional del DGIR de remitir casos antisindicales no es arbitraria. Evita que se abuse del sistema, gestiona el volumen de casos, sigue procedimientos operativos estándar internos y continúa siendo revisable por los tribunales.

En cuanto a la propuesta de que los trabajadores tengan acceso directo a los tribunales, la MEF pide cautela. Aunque pueda parecer que esto mejora la protección de los trabajadores, se corre el riesgo de saturar a los tribunales con casos no evaluados, lo que podría retrasar la aplicación de la justicia para todas las partes: «La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última». El sistema actual de Malasia, a través del proceso de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales, ha demostrado ser eficaz. Más del 85 por ciento de los casos notificados al Departamento de Relaciones Laborales se han



resuelto de forma amistosa, lo que pone de relieve la solidez del sistema a la hora de proporcionar resultados prácticos.

Las demoras suelen obedecer a acciones de las partes, no a problemas sistémicos. Ya se aplican de manera justa soluciones como la reintegración y la indemnización.

La propuesta de invertir la carga de la prueba debe incluir salvaguardias para evitar consecuencias injustas para los empleadores, especialmente las pequeñas y medianas empresas.

La MEF defiende la libertad sindical, pero subraya que las reformas deben equilibrar la protección de los trabajadores con la imparcialidad de los procedimientos y la aplicación práctica.

En cuanto al reconocimiento de los sindicatos, la MEF acoge con satisfacción la reforma de la IRA —y la TUA—, efectiva desde el 15 de septiembre de 2024. Esta reforma promueve el pluralismo sindical en consonancia con las normas internacionales. La eliminación de las restricciones sectoriales y la introducción de votaciones secretas imparciales refuerzan la libertad sindical, la transparencia y la confianza. La MEF refuta las acusaciones de injerencia por parte de los empleadores.

Malasia cuenta con sólidas medidas de protección jurídica en virtud de los artículos 4 a 8, que incluyen sanciones penales. Cualquier queja debe basarse en pruebas. El sistema de votación secreta garantiza una plataforma justa y confidencial para las elecciones sindicales.

Al tiempo que defiende el pluralismo sindical, la MEF advierte contra el exceso de fragmentación, especialmente en el caso de las pymes. La existencia de varios sindicatos en un mismo lugar de trabajo puede generar rivalidad e ineficacia. Los procesos de reconocimiento deben equilibrar los derechos de los trabajadores y las necesidades de los empleadores. La colaboración constructiva es vital para un entorno productivo sostenible. Las demoras en el reconocimiento de los sindicatos reflejan la aplicación de los procedimientos jurídicos necesarios, como la clasificación y la logística de las votaciones; no denotan ineficacia. La precisión es importante por su impacto a largo plazo sobre los empleadores.

El DGIR asegura la neutralidad y las debidas garantías procesales. La revisión judicial protege a todas las partes y debe considerarse una salvaguardia. Las reclasificaciones del personal ejecutivo y confidencial se basan en las necesidades de la empresa. La exclusión de la participación sindical evita los conflictos de intereses previstos en el artículo 9, 1) de la IRA. La reforma de 2024, es decir, votaciones más rápidas y mayor autoridad del DGIR, ya están mejorando el proceso.

En cuanto a los plazos para el reconocimiento de los sindicatos, la MEF subrayó que deben considerarse desde la perspectiva de las debidas garantías procesales y la complejidad de las evaluaciones jurídicas, como la admisibilidad de los trabajadores y la representatividad sindical. La revisión judicial y la supervisión del DGIR garantizan la neutralidad y la equidad.

La MEF rechaza enérgicamente el término «pseudoascensos». Los ascensos son herramientas legítimas de recursos humanos y no deben considerarse tácticas antisindicales sin pruebas. Reformas como la supresión de las verificaciones de competencia y el aumento de las facultades del DGIR están mejorando los plazos.

En cuanto al reconocimiento y a la negociación sindical, la MEF acoge con satisfacción el reconocimiento de las recientes reformas, pero discrepa de la opinión de que el umbral de mayoría del 50 por ciento más uno establecido en Malasia es demasiado alto. Este umbral garantiza la legitimidad democrática y la estabilidad laboral. Reducirlo podría conducir a una



negociación fragmentada y a representaciones incompatibles. La negociación paralela por los sindicatos minoritarios supondría una carga para los empleadores, especialmente para las pymes, y conllevaría el riesgo de surgieran demandas contradictorias.

La MEF apoya el uso de votaciones para determinar un agente negociador exclusivo en virtud del artículo 12, A) de la IRA que garantice unas negociaciones coherentes y justas. La liberalización de la constitución de sindicatos debe equilibrarse con una negociación unificada. La MEF ha instado a la cooperación intersindical voluntaria, no a los mandatos estatutarios.

En cuanto al alcance de la negociación colectiva en virtud del artículo 13, 3) de la IRA, la MEF toma nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos acerca del artículo 13, 3) de la IRA, pero subraya que esta disposición es una salvaguardia necesaria. Excluye de la negociación obligatoria funciones clave de gestión, tales como las promociones, los traslados, la terminación de los servicios por despido y el despido para preservar la eficiencia operativa y la seguridad jurídica, especialmente para las pymes. Es importante señalar que el artículo 13, 3) de la IRA no es una disposición de alcance general. Las partes pueden negociar voluntariamente estas cuestiones, y los sindicatos pueden plantearlas en virtud del artículo 18 de la IRA. No existen quejas formales que indiquen un uso indebido de esta disposición, que se ajusta a las normas internacionales que reconocen las funciones directivas. En lugar de revisar el artículo 13, 3) de la IRA, la MEF propone mantenerlo por defecto, con el apoyo de directrices más claras y la recopilación de datos. Cualquier reforma debe contemplar la consulta tripartita.

La MEF destaca los esfuerzos proactivos del Gobierno en forma de registro racionalizado de sindicatos, apoyo a los sindicatos sectoriales, protección de los trabajadores de plataformas e iniciativas como la tarjeta de trabajador MADANI, que beneficia a más de un millón de sindicalistas con descuentos de hasta el 30 por ciento en productos y servicios, lo que demuestra el firme compromiso de Malasia con el empoderamiento de los trabajadores y el ajuste a las normas de la OIT.

En cuanto al alcance del arbitraje obligatorio en virtud de la IRA, el arbitraje obligatorio en virtud del artículo 26, 2) de la IRA y el punto 10 del primer anexo de la IRA, se utiliza con moderación en sectores críticos como la defensa y la atención de salud, a fin de garantizar la estabilidad nacional. Solo se aplica con el consentimiento del Estado y no afecta a las empresas corrientes. Equilibra los derechos de los trabajadores con el interés público. Los sectores relacionados con la defensa, como el sector militar o logístico, se clasifican como esenciales en función del riesgo nacional.

La negociación voluntaria sigue siendo la norma; esta excepción respeta los principios del Convenio. La MEF apoya que se mantenga esta salvaguardia, al tiempo que se efectúan revisiones tripartitas y se comparten los datos con la OIT para garantizar la transparencia y una aplicación responsable.

En cuanto a los derechos de negociación colectiva para los funcionarios públicos, la MEF aprecia la atención prestada por la Comisión de Expertos a los funcionarios públicos. El doble papel del Gobierno como empleador y responsable político requiere un marco diferenciado. Aunque la negociación colectiva en el sector público tal vez no refleje la del sector privado, el NJC funciona como una plataforma de negociación eficaz, con resultados vinculantes como el ajuste salarial del 13 por ciento y la mejora de las prestaciones. Además, muchos organismos oficiales y empresas vinculadas con el Gobierno participan en la negociación colectiva formal.

En cuanto a la cobertura y a la práctica de la negociación colectiva en Malasia, la MEF acoge con satisfacción la atención prestada por la Comisión a la negociación colectiva, pero



subraya que la tasa de cobertura del 0,4 por ciento registrada en Malasia debe considerarse en su contexto. La economía de Malasia está impulsada en gran medida por las pymes, con más de 650 000 microempresas que tienen menos de cinco empleados. En estos casos, los acuerdos informales directos suelen convenir mejor a ambas partes.

El marco de negociación de Malasia es voluntario y a nivel de empresa, a diferencia de los países con modelos sectoriales, por lo que la comparación global puede ser engañosa. No obstante, en Malasia se firman anualmente más de 300 convenios colectivos en sectores clave como la manufactura, el transporte y las finanzas, que cubren las condiciones de empleo y se registran ante el Tribunal Laboral.

Las reformas de 2024 han reforzado este sistema para mejorar los procedimientos y el mecanismo de votación. Los obstáculos al mayor alcance de la negociación colectiva no son de tipo jurídico, sino estructurales, como la baja tasa de sindicación, las preferencias de los trabajadores y la fragmentación sindical.

La MEF defiende una negociación colectiva que refleje la realidad económica y cultural de Malasia, y no un modelo único válido para todos. Malasia ha emprendido reformas sustanciales, muchas de las cuales se encuentran aún en una fase incipiente. La MEF insta respetuosamente a la OIT a que conceda tiempo suficiente para que estas medidas maduren y sean evaluadas. La MEF mantiene su compromiso de defender el Convenio y promover el trabajo decente a través de un ecosistema justo, inclusivo y sostenible para todas las partes interesadas.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, en particular con los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y Malasia firmaron en 2022 un Acuerdo bilateral de cooperación y colaboración que refuerza aún más la cooperación bilateral y abarca una amplia gama de ámbitos, incluidos los derechos humanos y la cooperación sectorial en materia de trabajo y empleo.

Acogemos con agrado la reciente reforma legislativa del Gobierno mediante enmiendas a la IRA, el Reglamento de Relaciones Laborales, la TUA y el Reglamento de Sindicatos.

Tomamos nota de las observaciones formuladas por la CSI en relación con los recursos contra la discriminación antisindical y la lentitud de los procedimientos. Recordamos que una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical requiere un procedimiento y recursos rápidos y eficaces mediante la reintegración y una indemnización adecuada, así como sanciones suficientemente disuasorias. También recordamos que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical deben tener derecho a presentar directamente una denuncia ante los tribunales.

En relación con los criterios y el proceso de reconocimiento de los sindicatos en materia de negociación colectiva, tomamos nota de la «satisfacción» expresada por la Comisión de



Expertos en relación con la entrada en vigor de varias enmiendas legislativas. Sin embargo, recordamos que los procesos de reconocimiento deben prever salvaguardias para evitar los actos de injerencia del empleador, y pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para evitar o reprimir dichos actos. Asimismo, nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos de seguir revisando el marco jurídico para el reconocimiento de los sindicatos con vistas a simplificar y agilizar los procedimientos administrativos y judiciales.

Nos unimos a la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte medidas —en consulta con los interlocutores sociales— a fin de garantizar que, en las situaciones en las que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad puedan negociar, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados.

Además, pedimos al Gobierno que garantice que los trabajadores extranjeros no se enfrenten a casos de discriminación, incluso en relación con la afiliación sindical.

Tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos de que los elementos considerados durante su análisis pueden no demostrar la existencia de mecanismos de negociación completa. Además, compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por la muy baja cobertura de la negociación colectiva, con una tasa del 0,4 por ciento en 2018.

Pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para eliminar todos los obstáculos jurídicos y prácticos a la negociación colectiva que persisten y que se abordan en los comentarios de la Comisión de Expertos, incluidos los relativos al alcance de la negociación colectiva, el arbitraje obligatorio y las restricciones aplicadas a los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado. Pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas para promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva.

Tomamos nota de la presentación escrita del Gobierno en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

La Unión Europea y sus Estados miembros animan al Gobierno a que aproveche la asistencia técnica de la OIT. Seguimos comprometidos con una colaboración constructiva con Malasia y animamos al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales y la comunidad internacional.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam - Tengo el honor de pronunciar esta declaración en nombre de la **Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**. En primer lugar, la ASEAN desea expresar su agradecimiento a la OIT por su constante compromiso y colaboración con las organizaciones regionales y sus miembros, incluidos nuestros Estados Miembros.

Reafirmamos nuestro compromiso colectivo de hacer avanzar el PTDP en la región y promover prácticas laborales justas, inclusivas y basadas en los derechos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los propios objetivos y principios compartidos de la ASEAN.

En este sentido, la ASEAN toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Malasia para fortalecer su marco de relaciones laborales a través de reformas legislativas, desarrolladas en estrecha cooperación con la OIT en el marco del PTDP. Estas reformas, llevadas a cabo gradualmente desde 2019, reflejan los esfuerzos en curso para mejorar la transparencia, la eficiencia y la inclusividad en la gobernanza laboral de Malasia, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias nacionales.



La ASEAN reconoce los pasos dados por Malasia para mejorar el reconocimiento sindical, reforzar las salvaguardias legales para las actividades sindicales y atajar la discriminación antisindical. Reformas como la agilización del proceso de reconocimiento sindical y las medidas para garantizar procedimientos más claros en los casos de conflictos comerciales son indicativas de la intención de Malasia de mejorar el acceso a la justicia laboral. Estas medidas, aunque aún están evolucionando, contribuyen a un planteamiento más normativo aplicable a las relaciones laborales.

Tomamos nota asimismo de los esfuerzos para fomentar una mayor inclusión, incluidas las disposiciones que facilitan la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos y la negociación colectiva.

También es importante destacar que estos avances se producen en un contexto regional más amplio. Como comunidad, la ASEAN mantiene su compromiso de apoyar a sus Estados miembros en sus respectivas trayectorias hacia el fortalecimiento del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Reconocemos que cada Estado miembro debe recorrer su propio camino, marcado por las realidades nacionales, las tradiciones jurídicas y las capacidades institucionales. Al hacerlo, seguimos defendiendo los principios de la ASEAN de respeto mutuo, no injerencia y solidaridad regional.

La ASEAN cree que la colaboración constructiva, tanto dentro de nuestra región como con asociados como la OIT, seguirá siendo esencial para fomentar sistemas laborales resistentes, justos y con visión de futuro. Nuestra visión compartida es promover el trabajo decente para todos y avanzar en la protección social, el diálogo social y el crecimiento sostenible en toda la ASEAN.

En conclusión, la ASEAN reafirma su respaldo a los esfuerzos en curso de Malasia para fortalecer su gobernanza laboral en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Animamos respetuosamente a la OIT a continuar su colaboración constructiva con Malasia, no solo para apoyar el cumplimiento de las normas internacionales, sino también para avanzar en la elaboración de políticas laborales sólidas e inclusivas que promuevan el crecimiento nacional sostenible. Una colaboración continua y equilibrada entre Malasia y la OIT contribuirá no solo al progreso nacional, sino también a la creación de un entorno laboral más coherente, resistente y armonioso en toda la región de la ASEAN.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - La República Islámica del Irán respalda los notables logros de Malasia en la promoción de los derechos de los trabajadores y el fortalecimiento de las relaciones laborales. Elogiamos a nuestros socios malasios por su liderazgo visionario en la aplicación de reformas laborales integrales que sirven de faro de progreso para la región y más allá.

La colaboración de Malasia con la OIT desde 2019 a través del PTDP demuestra el compromiso con las mejores prácticas internacionales. La reforma en dos fases de la IRA refleja una planificación cuidadosa y una auténtica dedicación al bienestar de los trabajadores. Aplaudimos especialmente la acción decisiva de Malasia para eliminar los límites sectoriales restrictivos a través de enmiendas a la TUA. Este audaz paso hacia una mayor libertad de asociación está en consonancia con los principios fundamentales de capacitación de los trabajadores, que resuenan profundamente con nuestros propios valores.

La República Islámica del Irán reconoce la protección reforzada de Malasia contra la discriminación antisindical como piedra angular de unas relaciones laborales justas. La clara prohibición de todas las formas de discriminación en virtud del artículo 8 de la IRA, junto con



la mayor autoridad del Director General para remitir casos directamente al Tribunal Laboral, garantiza una justicia rápida e imparcial para los trabajadores.

El proceso simplificado de reconocimiento sindical de Malasia, completado en cinco meses, es un ejemplo de excelencia administrativa y respeto de los derechos de organización de los trabajadores. La supresión de los poderes ministeriales de recurso y la autoridad vinculante del Director General sobre el reconocimiento sindical crean un marco transparente y previsible.

La República Islámica del Irán celebra especialmente el enfoque integrador de Malasia respecto a los trabajadores migrantes en la representación sindical. Con más de 28 000 trabajadores extranjeros afiliados a los sindicatos y la Política 2025 que exige a los no nacionales de los requisitos de aprobación individual para el liderazgo sindical, Malasia demuestra que la solidaridad de los trabajadores trasciende las fronteras nacionales.

La ampliación por parte de Malasia del ámbito de la negociación colectiva para incluir debates sobre las prerrogativas de los directivos, manteniendo al mismo tiempo los límites adecuados, muestra una comprensión notoria de las relaciones laborales modernas.

En conclusión, la República Islámica del Irán considera que las amplias reformas laborales de Malasia son un testimonio de lo que puede lograrse mediante la voluntad política, la cooperación internacional y un verdadero compromiso con el bienestar de los trabajadores. Estas reformas no representan meros cambios legislativos, sino un cambio fundamental hacia un sistema de relaciones laborales más democrático, transparente y basado en los derechos.

Miembro empleador, Camboya - La Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA) desea expresar su firme apoyo a la declaración exhaustiva y equilibrada formulada por la MEF en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Como representantes de los empleadores de la ASEAN, la CAMFEBA elogia la postura de principios de la MEF en defensa de la integridad del marco de relaciones laborales de Malasia, al tiempo que reconoce la necesidad de una conformidad constante con las normas internacionales del trabajo.

La CAMFEBA apoya en particular la aclaración de la MEF de que la función del DGIR en Malasia no es arbitraria, sino estructurada y sujeta a revisión judicial. Este mecanismo, basado en la conciliación, no es una debilidad, sino una fortaleza. Permite la resolución temprana y amistosa de los conflictos, protegiendo los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores. Camboya y muchas otras jurisdicciones, en particular en la ASEAN, adoptan principios similares en su sistema de solución de conflictos laborales, haciendo hincapié en la importancia de los filtros institucionales para mantener la armonía laboral y evitar la congestión de los tribunales.

En cuanto al reconocimiento de los sindicatos, la CAMFEBA apoya el llamamiento de la MEF en favor de un proceso justo y transparente que respete las opciones de los trabajadores y evite la fragmentación de los sindicatos, especialmente en las pymes. En Camboya también hemos sido testigos de cómo la duplicación de la representación sindical ha dado lugar a una rivalidad contraproducente en lugar de a una implicación constructiva. La CAMFEBA está de acuerdo en que el pluralismo sindical no debe ir en detrimento de la estabilidad de las empresas.

La cautela de la MEF con respecto a la inversión de la carga de la prueba y sus llamamientos a que se impongan sanciones más severas también están bien fundados. Cualquier reforma en este ámbito debe mantener el equilibrio y evitar crear, por inadvertencia, injusticias procesales, en particular para las pequeñas empresas que carecen de recursos.



La CAMFEBA también respalda la posición de la MEF sobre la cobertura de la negociación colectiva. Malasia, al igual que Camboya, tiene una economía basada predominantemente en las pymes. Es fundamental que las evaluaciones internacionales reconozcan la diversidad de los contextos laborales nacionales y eviten las recetas únicas para todos.

Por último, la CAMFEBA elogia a la MEF por su colaboración con la Comisión, basada en datos empíricos, constructiva y con visión de futuro. La CAMFEBA se suma al llamamiento de la MEF para que las reformas se guíen por la práctica, el diálogo social y la consulta tripartita, principios que son fundamentales para la misión de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Estamos acostumbrados a los conflictos entre leyes decentes y malas prácticas. Malasia es un caso inusual por cuanto un marco jurídico positivo basado en la Ley de Sindicatos de 1959 se ve socavado no solo por malas prácticas, sino también por otro marco jurídico totalmente independiente, la IRA. La consecuencia es confusión, complicaciones y grandes dificultades para que los trabajadores malayos ejerzan su derecho a afiliarse a un sindicato.

Si bien la Ley de 1959 permite procesos de reconocimiento sencillos, este sistema dual crea obstáculos innecesarios para los sindicatos. En un caso, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Electrónica (EIEU) solicitó el reconocimiento sindical para una empresa eléctrica en agosto de 2024. Nueve meses después, el Gobierno respondió que 1 200 de los trabajadores afectados eran empleados con cargos confidenciales, que no tenían derecho a optar como candidato a un cargo sindical. La denegación de los derechos sindicales básicos a los trabajadores eléctricos podría constituir por sí sola el fundamento de una queja ante la Conferencia.

Los retrasos y las reclasificaciones arbitrarias sobre el derecho de los trabajadores a ser elegidos son una forma de asfixia burocrática del proceso de negociación colectiva. La IRA no establece ningún plazo para el DGIR, lo que significa que los sindicatos pueden quedar en el limbo indefinidamente sin ninguna vía legal para obtener una indemnización por los retrasos. El sistema necesita urgentemente una revisión.

El Gobierno también aplica metodologías preocupantes a las votaciones para la obtención de reconocimiento. En un caso, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Bebida y la Alimentación (NUDFIW) consiguió finalmente que se organizase una votación. De los 99 trabajadores con derecho a voto, el sindicato obtuvo 49 votos a favor, tres fueron nulos, tres a favor del empleador y 44 no se efectuaron. Por lo tanto, según los votos efectuados, el sindicato obtuvo un 89 por ciento de adhesión a su reconocimiento, lo que supone una clara victoria. Sin embargo, el Gobierno dictaminó que esos 44 votos de abstención eran votos a favor del empleador, lo que redundó en el fracaso por un voto del intento de reconocimiento del sindicato. Esto es una clara prueba de que existe un sistema creado para desalentar el reconocimiento de los sindicatos como agentes negociadores y, por consiguiente, reprimir la negociación colectiva.

La complicidad del Gobierno facilita aún más que los empleadores que incumplen lo dispuesto en el Convenio interfieran en los procesos sindicales. Los sindicatos denuncian que se ha impedido a los trabajadores votar en secreto, asignándoles tareas especiales que los mantenían ocupados o mediante amenazas directas.

Además, los agentes de los empleadores pueden merodear a sus anchas durante el proceso de votación al tiempo que se mantiene alejados a los sindicatos. De hecho, los sindicatos son mantenidos a distancia durante todo el proceso. El NUDFIW denuncia enormes dificultades para acceder a los establecimientos, al igual que el EIEU, lo que les obliga a ir de



ciudad en ciudad y de pueblo en pueblo para reunirse con los trabajadores fuera de sus establecimientos de trabajo, lo que refuerza la idea de que el sindicato está mal visto.

Los trabajadores no deberían sentirse como si estuvieran haciendo algo clandestino e ilícito solo por ejercer sus derechos. El Gobierno no está cumpliendo con su obligación de promover adecuadamente la negociación colectiva con un proceso sencillo, ya sea porque utiliza manipulaciones encubiertas, amenazas descaradas con el apoyo explícito del Estado, o porque recurre a disposiciones para impugnar los votos favorables al reconocimiento. Tanto el Gobierno como los empleadores están obstaculizando los derechos sindicales.

El Gobierno debe decidir a qué conjunto de leyes desea dar prioridad. Lamentablemente, su vergonzoso fracaso a la hora de acreditar a los trabajadores ante su delegación este año indica que está lejos de mostrar la preferencia adecuada, pero espero que este caso le convenza de la necesidad de actuar con firmeza en favor del cumplimiento de sus obligaciones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi delegación toma nota de las aclaraciones proporcionadas por Malasia. Agradecemos a Malasia su cooperación constructiva con los mecanismos de control de la OIT. Ha cooperado de diversas maneras, entre otras cosas presentando información oral exhaustiva e información escrita que se proporcionó en el momento oportuno. Esto ha enriquecido nuestro debate aquí en la presente Comisión. Acogemos con agrado las reformas estructurales e institucionales que se están llevando a cabo en Malasia en los últimos años. También tomamos nota de las recientes enmiendas que entraron en vigor en diciembre de 2024 para reforzar los marcos jurídicos e institucionales pertinentes en el país y mejorar la transparencia de los procedimientos. Todo ello está en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de los instrumentos internacionales pertinentes. Encomiamos esta medida positiva y alentamos a Malasia a que siga aplicando las reformas de manera eficiente, a fin de sensibilizar a todos los interlocutores y crear un entorno de trabajo basado en la equidad institucional, la justicia y la transparencia. Reconocemos todo lo que ha hecho Malasia a nivel internacional y su cooperación continua con la OIT y sus mandantes.

Miembro empleador, Filipinas - La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) se suma a la MEF en su respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de Malasia. La ECOP elogia al Gobierno de Malasia y a la MEF por las reformas legislativas sustanciales y con visión de futuro introducidas en la IRA y la TUA. Estas reformas demuestran un compromiso sincero con los derechos de los trabajadores, al tiempo que reconocen las realidades operativas de una economía diversa impulsada por las pymes.

La ECOP se hace eco de la posición de la MEF en el sentido de que mecanismos como la conciliación, la votación secreta para el reconocimiento de los sindicatos y los umbrales vigentes en cuanto a las mayorías de representación refuerzan la legitimidad democrática, previenen los abusos y fomentan la armonía laboral. Estas medidas se ajustan a los principios del Convenio y deben apreciarse en el contexto del panorama administrativo y jurídico de Malasia.

La ECOP comparte las preocupaciones de la MEF con respecto a propuestas como la inversión de la carga de la prueba y el acceso directo e ilimitado a los tribunales. Si bien la protección de los trabajadores es fundamental, las garantías de equidad procesal y sostenibilidad empresarial, especialmente para las pymes, que representan el 98 por ciento de las empresas de Malasia, son igualmente importantes.



En cuanto a la negociación colectiva, la ECOP apoya la protección de las funciones directivas básicas, como los ascensos y los despidos. Estas no excluyen la negociación voluntaria, sino que mantienen la claridad en las responsabilidades del empleador.

Por último, el arbitraje obligatorio en sectores esenciales, como la defensa y la sanidad, es una medida soberana legítima para garantizar la estabilidad nacional. El éxito del NJC a la hora de obtener beneficios para los funcionarios públicos refleja que la flexibilidad y la protección pueden coexistir.

En conclusión, la ECOP reconoce los importantes avances de Malasia e insta a la Comisión a que conceda tiempo para que estas reformas surtan pleno efecto. La ECOP confía en que la MEF seguirá desempeñando un papel constructivo en el proceso tripartito para promover el trabajo decente y el crecimiento inclusivo.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Hablo en nombre de los trabajadores de Sudáfrica, mostrando solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de Malasia. Se enfrentan a un ataque calculado a sus derechos, derechos que están consagrados en el Convenio, pero que se violan con impunidad. La organización de piquetes no es un delito. Es una herramienta fundamental de la negociación colectiva, pero los trabajadores malasios, en especial los del Sindicato Nacional de Empleados Bancarios (NUBE), están siendo castigados por ejercer su derecho.

¿A qué se enfrentan? Se enfrentan al acoso y a la intimidación. Se enfrentan a amenazas de acciones judiciales contra ellos. Se enfrentan a esfuerzos encaminados a silenciar y a romper sus sindicatos. En febrero de este año, diez miembros del NUBE fueron objeto de largas investigaciones intimidantes y se les obligó a recorrer largas distancias con este fin por el mero hecho de haber organizado piquetes después del horario de trabajo. Los empleadores están colaborando estrechamente con las autoridades, proporcionando información confidencial sobre los sindicatos a las organizaciones de empleadores a fin de tomar medidas contra los trabajadores y de aislarlos. Incluso los dirigentes sindicales están siendo asediados.

Si bien Malasia afirma que respeta el derecho de huelga, en realidad los obstáculos legales hacen que este derecho no tenga sentido. No es negligencia. Es una campaña deliberada y sistemática para aplastar los derechos de los trabajadores y menoscabar el Convenio. Por consiguiente, exigimos que el Gobierno de Malasia ponga fin al acoso y la intimidación ahora, ajuste su legislación y su práctica con el Convenio, y garantice el derecho a organizar piquetes y a hacer huelga en la práctica, no solo en teoría.

Los derechos de los trabajadores son universales y no son negociables. Por consiguiente, como trabajadores de Sudáfrica, apoyamos a nuestros camaradas malasios.

Miembro gubernamental, Fiji - Las normas internacionales del trabajo establecen requisitos mínimos. Esto ayuda a los Gobiernos a poner su legislación y su práctica en consonancia con los convenios. Esto conlleva el beneficio de que se brinda protección a los trabajadores. Se ayuda a nuestras empresas, se aumenta la productividad y se establece la plataforma adecuada para nuestro desarrollo nacional.

Como Miembros de esta Organización, nosotros, los Gobiernos, tenemos que desempeñar el papel que nos corresponde. Debemos garantizar que, cuando ratifiquemos un convenio, nuestra legislación y nuestra práctica estén en conformidad con él.

El mecanismo de control de la OIT ha recordado al Gobierno de Malasia que existen graves lagunas entre la legislación y la práctica actuales y lo que prevé el Convenio, que deben colmarse.



Cuando un Gobierno no toma medidas al respecto, consideramos que no solo ha fracasado en lo que respecta a sus trabajadores y empresas, sino que además no ha defendido ni respetado los objetivos de esta Organización.

Como Ministro, me consta que no es fácil que los interlocutores sociales alcancen un acuerdo fácilmente sobre los diferentes temas. Rendirse no es la respuesta. Puedo afirmar, apoyándome en mi propia experiencia que, con la práctica continua, las discusiones tripartitas y la ayuda de la OIT, es posible superar las dificultades.

Un entorno de relaciones laborales constructivas redunda en beneficio de todos: los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Contribuye a los esfuerzos nacionales en materia de desarrollo.

Me sumo a los demás para pedir al Gobierno de Malasia que colabore con los interlocutores sociales y, en consulta con ellos, ayude a poner la legislación y la práctica en consonancia con el Convenio, tal como recomienda la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Perú - Es importante recordar que los Estados están obligados a cumplir estrictamente con el Convenio, es decir, a respetar a las organizaciones sindicales, sin ningún tipo de intervención, coerción y, mucho menos, discriminación. Malasia debe hacer lo mismo, más aún si ratificó este Convenio en el año 1961. La realidad contrasta con lo que hemos escuchado aquí por parte del Gobierno.

En el Perú, hemos tomado conocimiento de acciones sistemáticas presuntamente llevadas a cabo por funcionarios gubernamentales y empleadores para socavar las actividades sindicales y los derechos de los trabajadores en Malasia, violando flagrantemente el principio de protección de los sindicatos y los trabajadores contra la discriminación.

En los conflictos remitidos al Ministerio para conciliación, no se consulta ni se involucra al sindicato, y las decisiones se toman en su nombre, lo que resulta en un acuerdo inferior, inaceptable para el sindicato y sus afiliados.

El Gobierno ha tramitado denuncias penales presentadas por empleadores contra afiliados y líderes sindicales por participar en protestas pacíficas, criminalizando así las actividades sindicales legítimas. El Ministerio aceptó el pedido de los empleadores para remitir al Tribunal Laboral casos sobre convenios colectivos que nunca se negociaron con sindicatos, lo cual viola los principios de negociación colectiva y los derechos fundamentales del sindicato.

Cabe destacar que el artículo 8 de la IRA, es la principal disposición que brinda protección contra actos de discriminación antisindical. El artículo 8 se complementa con los artículos 39 y 59 de la misma legislación. Las disposiciones de los artículos 39 y 59 son de carácter penal. A pesar de estas leyes, los afiliados sindicales se enfrentan a una discriminación continua. En 2024 y 2025, el NUBE presentó 42 denuncias en virtud del artículo 39 y siete denuncias en virtud del artículo 59. Estas denuncias se refieren a intimidación por participación en actividades sindicales, negación de permisos sindicales, amonestaciones, descuentos salariales, suspensiones y despidos que afectaron a 130 afiliados.

El Gobierno envió estadísticas a la Comisión de Expertos para los años 2023 al 2025 sobre quejas presentadas en virtud del artículo 8. Sin embargo, no proporcionó información anterior a 2023. En 2019, el NUBE presentó tres quejas en virtud de los artículos 39 y 59, y hasta la fecha, el Gobierno no ha tomado medidas contra los empleadores ni informado al sindicato.

Finalmente, lo mismo ocurre con el despido de trabajadores. El artículo 20 de la IRA tiene por objeto brindar reparación a los trabajadores afectados. Estas reparaciones son limitadas



debido a la lentitud del Gobierno. Solicitamos al Gobierno que revele el número de reincorporaciones realizadas en virtud del artículo 20 para evaluar su eficacia.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh toma nota con reconocimiento de los esfuerzos realizados por Malasia en la presentación del informe. Tomamos nota con agrado de la genuina intención del Gobierno de mantener su compromiso y colaboración con la OIT, incluso a través del PTDP, para reformar su marco legislativo en materia de relaciones laborales.

Acogemos con beneplácito el establecimiento de la remisión automática de los casos de despido y el refuerzo de las competencias del Tribunal Laboral, mejorando el acceso a la justicia. También tomamos nota de la mejora en el reconocimiento de sindicatos, la introducción de derechos exclusivos de negociación y la mejora del proceso de resolución de conflictos laborales.

Para ampliar el alcance de la negociación colectiva, se enmendó el artículo 13, 3) de la IRA. Permite a los sindicatos debatir las prerrogativas de los cargos directivos con los empleadores, aunque se limitan las propuestas formales al respecto. Esto también fomenta el diálogo de buena fe y la transparencia, sin obligar a los empleadores a estar de acuerdo. El Tribunal Laboral ha reconocido este tipo de debates en la gran mayoría de los convenios colectivos, lo que refleja su importancia práctica en las relaciones laborales en Malasia. Acogemos con agrado la introducción del artículo 12, A) de la IRA para aclarar los derechos exclusivos de negociación entre varios sindicatos que representan a la misma categoría de trabajadores.

Bangladesh toma debida nota de la agilización del proceso de reconocimiento de sindicatos, que ahora puede completarse en cinco meses. La supresión de los poderes de apelación ministeriales sobre cuestiones de competencia otorga al DGIR autoridad vinculante sobre el reconocimiento de los sindicatos y la admisibilidad de sus miembros.

Bangladesh anima a la Oficina a aprovechar el nuevo enfoque del Gobierno para profundizar en su compromiso de abordar todas las cuestiones pendientes.

Miembro trabajadora, Japón - Estoy aquí para hablar de los continuos desafíos a los que se enfrentan los sindicatos malasios a la hora de llevar a cabo la negociación colectiva. En particular, me gustaría destacar la falta de protección contra el acoso sexual de los trabajadores malasios.

El ejemplo que voy a destacar muestra que las trabajadoras de Malasia, en esta época y en estos tiempos, siguen enfrentándose a peligros reales de acoso sexual. Como mujer y Presidenta del mayor sindicato mundial, me entristece ver que todavía tenemos que hacer campaña para proteger a las mujeres.

Una afiliada a un sindicato empleada en un banco fue acosada sexualmente por un directivo del banco. El acoso sexual comenzó el 7 de mayo de 2021, cuando el directivo le envió mensajes lascivos, y el caso sigue sin resolverse.

El caso afectaba a una trabajadora y a su supervisor directo en el principal banco local de Malasia, que es subsidiario del Gobierno. El asunto se denunció en 2021 y el banco no tomó ninguna medida a pesar de los numerosos requerimientos de la trabajadora. En lugar de resolver el problema, el director de la sucursal la obligó a firmar un acuerdo para cerrar el caso.

Al cabo de tres años, la trabajadora solicitó ayuda al sindicato, que se hizo cargo del caso. Se presentaron quejas ante el Ministerio. El Ministerio no tomó ninguna medida. La actuación del banco la obligó a terminar sus servicios, lo que también se puso en conocimiento del Ministerio, pero no se tomó ninguna medida y el caso sigue pendiente en los tribunales.



El depredador sexual ha sido acusado ante el Tribunal Penal de Malasia, mientras que el caso sigue pendiente en el Tribunal Laboral. Él sigue siendo empleado del banco, mientras que la trabajadora ha sido cesada.

La inacción del banco ante el acoso sexual provocó que el NUBE emprendiera acciones colectivas durante más de seis meses. El Gobierno remitió la queja de los empleadores contra el sindicato para que pusiera fin a los piquetes, que constituyen un derecho fundamental del sindicato.

Por ley, no se permiten los piquetes después de que el caso sea remitido al Tribunal. Esto constituye una violación del Convenio. Mientras tanto, el banco solicitó al Tribunal Laboral una orden de cese de actividades contra el sindicato para que pusiera fin a las acciones colectivas, lo que constituye en sí mismo una infracción de los derechos sindicales. El Ministerio no llevó a cabo ninguna investigación ni conciliación, sino que se limitó a remitir su queja por despido al Tribunal transcurridos más de tres meses y a descalificar dos de sus quejas por intimidación.

Me gustaría preguntar al Gobierno qué medidas ha tomado para disuadir de que se cometan este tipo de actos en la legislación y a través de la negociación colectiva en los lugares de trabajo. ¿Qué tipo de castigo se aplica a los actos de acoso consentidos por los empleadores y el Gobierno? Sin castigos fuertes, estos problemas continuarán. ¿Qué otras medidas disuasorias se han adoptado en el lugar de trabajo en Malasia para evitar los problemas de acoso sexual? Hay que recordar a los empleadores que es su deber proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable. Es un derecho de los trabajadores.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Mi agradecimiento al Gobierno de Malasia por la información comunicada. Hemos estudiado detenidamente el Informe de la Comisión de Expertos y toda la información presentada por escrito por el Gobierno de Malasia a esta Comisión.

Malasia ha mostrado un firme compromiso con el respeto de las normas internacionales del trabajo y siempre ha estado dispuesta a cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de diversos convenios. Recientemente se han aprobado una serie de enmiendas legislativas para modificar la legislación que regula el reconocimiento de los sindicatos y también para eliminar ciertas restricciones sectoriales a la constitución de sindicatos y mejorar el acceso a los recursos judiciales y de apelación cuando sea necesario. Estas enmiendas también sirven para reforzar aún más los derechos de los trabajadores. Creemos que estas enmiendas deben ser reconocidas y alentadas por nuestra Comisión.

China elogia todos los esfuerzos continuados emprendidos por Malasia en el marco de su reforma legislativa en curso. Toda esta labor se realiza mediante consultas y en estrecha cooperación con la OIT. Sabemos que el Comité Consultivo Nacional es vital para todo este trabajo y proporciona una plataforma para garantizar que las normas nacionales estén en consonancia con las normas internacionales.

Apoyamos plenamente a la Secretaría de la OIT y sus mecanismos para que pueda prestar la asistencia técnica necesaria.

Miembro trabajadora, Singapur - Quisiera intervenir en nombre del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) sobre el alcance de la negociación y relacionarlo con lo que la Comisión de Expertos observó en su Informe sobre la legislación y la práctica en Malasia.

Como destacó la Comisión de Expertos, el Gobierno malasio afirma que se han levantado todas las restricciones al alcance de la negociación y, en particular, las restricciones recogidas



en el artículo 13, 3). Como es sabido, las restricciones se refieren a las promociones, traslados, nombramientos, ceses, despidos y asignación de tareas.

El Gobierno afirma que los trabajadores y los empleadores son libres de plantear cuestiones de «carácter general». En otras palabras, el Gobierno argumenta que, aunque las restricciones persisten, la ley también prevé que sindicatos y empleadores debatan lo que acuerden negociar. Esto es una falacia. Según el MTUC, las restricciones siguen vigentes. Ningún sindicato puede negociar sobre ascensos, traslados, nombramientos, ceses, despidos y asignación de tareas. Negarles este derecho a negociar es injusto.

En esencia, el Gobierno nunca ha levantado las restricciones. La seguridad en el empleo, la protección contra el despido improcedente, el derecho a negociar en materia de traslados, el derecho a discutir la descripción del puesto de trabajo son las cuestiones más importantes para cualquier trabajador. Si existen disposiciones para levantar las restricciones, ¿por qué no puede negociar el sindicato sobre estos temas? Además, los empleadores deben ejercer su facultad discrecional de buena fe. Los sindicatos deben tener derecho a exigir responsabilidades a los empleadores cuando no lo hagan y también disponer de una vía de recurso contra esas acciones de los empleadores.

Por ejemplo, en el caso núm. 4/2-482/24 entre los empleadores del sector bancario y el sindicato, los abogados de los empleadores han planteado una discrecionalidad absoluta en virtud del artículo 13, 3) y han negado al sindicato cualquier derecho a plantear siquiera discusiones en relación con un proceso disciplinario que incluye el despido. En otro caso, el sindicato y el empleador acordaron unos honorarios por la negociación colectiva. El objetivo de esta medida es disuadir a los que se aprovechan indebidamente de la negociación. El Tribunal Laboral se negó a reconocerla alegando que quedaba fuera del ámbito de la negociación colectiva.

El Convenio garantiza que trabajadores y empleadores puedan negociar cualquier asunto que les afecte. La negativa del Gobierno a que se pueda hablar de cuestiones como el despido y el reconocimiento de los honorarios por la negociación colectiva como una cuestión genuina es una violación absoluta del Convenio.

El Gobierno de Malasia debería tomar conciencia de la situación actual y revisar inmediatamente la legislación con claridad, para crear un contexto de relaciones laborales constructivas que promueva la armonía y conduzca al desarrollo nacional.

Miembro trabajadora, Francia - En 2024, Malasia modificó su Ley de Sindicatos para retirar los requisitos de afiliación sindical. Pero hasta la fecha, el Gobierno no ha aprobado las enmiendas a los estatutos del NUBE en consonancia con las reformas enviadas en diciembre de 2024. Esta demora, sin un plazo establecido, constituye una interferencia en virtud del artículo 2, 1) del Convenio. La IRA de Malasia obstaculiza aún más el ejercicio de los derechos sindicales.

En junio de 2024, el NUBE presentó 34 quejas contra empresas del sector bancario por incumplimiento del convenio colectivo, como los diálogos sociales obligatorios y la formación en salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, estos casos no se tramitarán hasta julio de 2025 y se espera que las decisiones se dicten en 2025 o 2026. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.

En 2021, un banco importante, subsidiario del Gobierno, presentó un conflicto laboral para silenciar al NUBE en su campaña contra las prácticas laborales injustas. El banco utilizó indebidamente el Tribunal Laboral para solicitar medidas cautelares fuera de la jurisdicción del tribunal y para restringir las actividades del sindicato y agotar sus recursos.



En noviembre de 2024, el NUBE presentó una solicitud para representar a los trabajadores de un gran banco local, pero el Gobierno retrasó su decisión hasta agosto de 2025. Mientras tanto, el Gobierno registró un sindicato interno para el mismo grupo de trabajadores. El reconocimiento se concedió rápidamente a este sindicato interno, lo que suscita dudas sobre la imparcialidad del proceso.

Sigue pendiente otro caso de trabajadores del servicio de atención al cliente de un banco multinacional en el que el NUBE presentó una solicitud de reconocimiento en junio de 2024. Se desconoce si la demora en el reconocimiento del NUBE es deliberada y forma parte de un esfuerzo más amplio para socavar su representación.

La actuación del Gobierno y del empleador privó a los trabajadores de su derecho a elegir libremente su representación. Estos hechos indican una posible connivencia entre el Gobierno y el empleador para crear un sindicato que no amenace sus intereses.

La afirmación del Gobierno de que los plazos de reconocimiento se han reducido a cuatro meses no es cierta. De ambos casos se desprende claramente que la duración es mucho mayor y carece de transparencia.

Estos ejemplos ponen de manifiesto un patrón sistemático de interferencia estatal en las actividades sindicales. Debe abordarse el incumplimiento por parte de Malasia de sus obligaciones en virtud del Convenio. Los derechos sindicales son derechos humanos y negarlos socava los cimientos del trabajo decente y la justicia social.

Miembro trabajador, Fiji - La OIT es una organización tripartita, donde se reúnen los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos, todos con los mismos derechos y responsabilidades. Discutimos, negociamos y acordamos formas y medios para proporcionar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores, promover buenas prácticas empresariales y contribuir a los esfuerzos nacionales de desarrollo. En consecuencia, la legislación laboral basada en los convenios de la OIT desempeña un papel fundamental. Los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de respetar la Constitución y los objetivos de la OIT.

Malasia ha fracasado en este sentido, como ha señalado la Comisión de Expertos. Un país de ingresos medios como Malasia ha fracasado en muchos aspectos a la hora de respetar los objetivos de la OIT. Ha fracasado estrepitosamente a la hora de adecuar la legislación y la práctica al Convenio. En lugar de ello, ha estado atacando a los sindicatos.

Los dirigentes del sindicato del sector bancario, el NUBE, fueron citados por la policía y acusados de participar en piquetes. La responsable de relaciones laborales del banco se quejó a la policía de que no le gustaban las pancartas exhibidas en el piquete. Esto no es más que puro acoso e intimidación. No se puede negar a los sindicatos el derecho de ejercer el legítimo derecho sindical de formar piquetes.

El Ministerio tiene poderes avasalladores. Los utiliza para controlar a los sindicatos. Como ya se ha señalado, el NUBE presentó una modificación de sus estatutos al registro de sindicatos. Han pasado más de seis meses y el Ministerio aún no la ha aprobado. Otro acoso, los sindicatos deben presentar las notificaciones de cambio de dirigentes sindicales en un plazo de dos semanas tras las elecciones, con las actas completas y la lista de asistencia firmada por varios dirigentes del sindicato. Si se retrasa, el Ministerio castiga al sindicato negándose a registrarlo. Esta actitud prepotente del registrador de sindicatos es contraria a la voluntad de contribuir al desarrollo de unas relaciones laborales constructivas. No es más que una interferencia en la legítima labor sindical.



El Gobierno está permitiendo que los empleadores salgan satisfechos en los procedimientos contra los responsables de los sindicatos que participen en piquetes y otras actividades sindicales. Se trata de derechos garantizados por las leyes sindicales y civiles. Esto no es sino persecución de dirigentes y afiliados sindicales. Los empleadores, envalentonados por un aparente respaldo político, han cambiado drásticamente su enfoque de la negociación colectiva, abandonando los marcos jurídicos y las buenas prácticas de relaciones laborales en favor de tácticas agresivas e ilegítimas. Condenamos enérgicamente estas actuaciones. El abuso flagrante del poder gubernamental para suprimir sindicatos legítimos, la complicidad de los empleadores en esta campaña de intimidación y las agresiones deben cesar inmediatamente.

Por último, nos ha conmovido comprobar que el Gobierno ha denegado el derecho de los representantes del MTUC, el mayor representante de los trabajadores en Malasia, a estar aquí presentes como delegados. El Gobierno de Malasia sabe que esta organización tripartita exige que el Gobierno acuda a la Conferencia con una delegación completa. Al negar el derecho de los trabajadores, el Gobierno no solo ha fallado, sino que está violando completamente el Convenio. Negar el derecho de los delegados de los trabajadores es negar su derecho a la libertad sindical.

Como Presidente de la Oficina Regional Asia-Pacífico de la Confederación Sindical Internacional (CSI), hago un llamamiento al Gobierno malasio para que haga lo correcto.

Miembro trabajador, Brasil - Expresamos nuestra profunda preocupación por las graves y sistemáticas violaciones del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. No se trata de infracciones aisladas. Lo que estamos presenciando es un patrón deliberado de connivencia entre el Gobierno y determinados empleadores para socavar los sindicatos, suprimir los derechos de los trabajadores y dismantelar los marcos de negociación colectiva.

Permítanme destacar cuatro cuestiones especialmente alarmantes:

- 1) Exclusión de los sindicatos de la resolución de conflictos - El Ministerio de Recursos Humanos suele tratar directamente con los empleadores a puerta cerrada, excluyendo a los sindicatos e imponiendo acuerdos que distan mucho de ser justos y aceptables.
- 2) Injerencia en la negociación colectiva - Hemos observado casos en los que se han remitido convenios al Tribunal Laboral sin que se hubiera negociado nada con los sindicatos. En un caso, el Ministerio alegó que se había llegado a un punto muerto, cuando ni siquiera se había celebrado ninguna reunión. Se trata de una flagrante violación de los derechos de los trabajadores.
- 3) Acoso judicial a dirigentes sindicales - El uso indebido de demandas por difamación, medidas cautelares y otras herramientas jurídicas para intimidar y silenciar a los representantes sindicales es profundamente preocupante y debe condenarse.
- 4) Represalias contra las víctimas de acoso - En un caso escandaloso, una mujer que presentó una denuncia por acoso sexual fue despedida, mientras que el agresor seguía estando protegido. El intento del sindicato de apoyarla fue sofocado por las autoridades.

Esta situación no tiene que ver únicamente con el Convenio, sino con la erosión del espacio democrático para que los trabajadores se organicen, se pronuncien y defiendan sus derechos.



Instamos a esta Comisión a que recomiende al Gobierno de Malasia:

- Dejar de injerir en los asuntos sindicales.
- Garantizar verdaderos procesos de negociación colectiva.
- Reintegrar a los trabajadores y dirigentes sindicales despedidos por sus actividades.
- Investigar todos los casos de represalias y connivencia.
- Cumplir plenamente el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Por último, hacemos un llamamiento a los Gobiernos presentes en esta Comisión: no permanezcáis en silencio. Callar es apoyar la opresión. Los trabajadores de Malasia merecen justicia, dignidad y nuestra solidaridad colectiva.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - IndustriALL y los trabajadores suizos se suman a esta declaración. En efecto, Malasia ha enmendado leyes laborales fundamentales. Sin embargo, siguen existiendo deficiencias de aplicación en la legislación y en la práctica, que menoscaban los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, en contravención del Convenio y, en particular, del artículo 1, 2), b). Este artículo obliga a los Gobiernos a proteger a los trabajadores contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas. No obstante:

- 1) Un trabajador migrante indonesio afiliado al sindicato perteneciente a la ICM, fue despedido de forma improcedente, condenado injustamente, azotado y encarcelado durante 11 meses a pesar de contar con un permiso de trabajo válido y de hallarse pendiente la apelación del caso.
- 2) En una empresa de transformación de madera, cuatro sindicalistas migrantes del Sindicato de Empleados de la Industria de la Madera de Sabah (STIEU) fueron despedidos de forma improcedente poco después de solicitar el reconocimiento del sindicato. Los demás miembros del sindicato, locales y migrantes, fueron incluidos en listas negras, intimidados, se les denegaron las horas extraordinarias y se promovió un sindicato interno para socavar el STIEU.
- 3) En un caso de una empresa de automoción, cinco dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte e Industrias Afines fueron despedidos por asistir a una reunión informativa sindical fuera del horario de trabajo. No se ha concedido ninguna reparación.
- 4) El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica se enfrentó a amenazas e intimidaciones por parte de dos empresas multinacionales. Asimismo, a los trabajadores migrantes se les negó el voto secreto y se les advirtió de que podrían ser expulsados.

Estos casos ponen de manifiesto que el Gobierno no aplica su legislación pertinente, en particular los artículos 4, 5, 7, 8, 20 y 59 de la IRA, violando así sus obligaciones en virtud del Convenio. Instamos respetuosamente a esta Comisión a que recomiende:

- 1) la aplicación estricta de las disposiciones contra la discriminación, con plazos y sanciones reglamentarios;
- 2) la reforma del proceso de reconocimiento y votación secreta en virtud del artículo 9, garantizando el acceso a los sindicatos en el lugar de trabajo y la votación sin injerencias, incluida una cláusula relativa a los observadores para evitar interferencias de los empleadores;



- 3) la protección en igualdad de condiciones de los trabajadores migrantes, incluidos permisos de trabajo garantizados durante los litigios pendientes;
- 4) una moratoria del despido en los seis meses anteriores y posteriores a la votación secreta, y
- 5) la promulgación de la protección de los denunciantes para proteger a los trabajadores testigos de represalias.

El compromiso de Malasia con el Convenio debe materializarse mediante la aplicación de la legislación y la reforma estructural. Sin ello, los trabajadores, especialmente los trabajadores migrantes, seguirán siendo vulnerables a la hora de ejercer sus derechos fundamentales.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Todas las relaciones laborales malasias están en manos del Gobierno. Se utilizan las facultades ministeriales para pisotear los derechos de negociación de los sindicatos. Esto se desprende claramente de la obstinada negativa del Ministro a depositar al MTUC como representante de los trabajadores ante esta Conferencia, mientras que el Gobierno cuenta aquí con 40 representantes y hay 8 representantes de los empleadores. Esto es una flagrante violación de la Constitución y de los Convenios núms. 87 y 98.

En 2023, el Gobierno consiguió que el Tribunal Laboral exigiese que se suprimiera de un convenio colectivo una cuota de negociación del 10 por ciento que debían pagar los no afiliados y los oportunistas que se beneficiaban de los esfuerzos del sindicato. Esta cuota fue negociada por el NUBE con la asociación de los empleadores, la Asociación de Bancos Comerciales de Malasia (MCBA), en el 19.º convenio colectivo. El Tribunal amenazó con el incumplimiento del convenio colectivo si no se suprimía la cuota de negociación, lo que anularía todo el convenio colectivo. La cuestión que se plantea es ¿por qué utilizar el reconocimiento para injerir en la negociación colectiva cuando debería ser una simple inscripción? Esto constituye una violación del artículo 4 del Convenio.

En 2023, la MCBA y el NUBE firmaron un Acuerdo sobre Ayuda Festival, en el que 17 bancos acordaron pagar a los trabajadores una Ayuda Festival equivalente a un mes de salario cada año, comenzando en 2023. Los bancos y el NUBE acordaron asimismo que ambas partes podrían revisar el pago para el año siguiente.

En 2024, los bancos tuvieron ideas de última hora y se negaron a pagar la Ayuda, pero el NUBE se mantuvo firme en el acuerdo. Cuando surgió un conflicto laboral, el DGIR hizo un llamamiento a la conciliación. Mientras estaba pendiente una tercera reunión de conciliación, el Ministro se reunió con el banco para alcanzar un acuerdo sobre una cuantía inferior.

Cuando el NUBE presentó informes policiales contra el Ministro por abuso de poder, el Ministro se apresuró a someter el asunto al Tribunal. El Tribunal falló de una manera flagrante a favor del Ministro, denegó al NUBE la solicitud de comparecencia al Ministro, y anuló el acuerdo de 2023. El Ministro apoyó a los bancos que se negaron a comenzar la negociación del 20.º convenio colectivo cuando expirara el 19.º convenio colectivo, remitiendo el asunto al Tribunal mientras el NUBE hacía un llamamiento urgente para que tuvieran lugar negociaciones.

En el Tribunal, los bancos se están retractando de todos los artículos progresivos negociados en el 19.º convenio colectivo. El Tribunal no escatima esfuerzos para ayudar a los bancos, denegando la solicitud del NUBE de presentar documentos para demostrar su solicitud del 20.º convenio colectivo. El Gobierno se niega a sensibilizar a los tribunales acerca de los convenios de la OIT, incluso cuando el Tribunal está bajo la competencia directa del Ministro.



Confío en que esta Organización comprenda la obvia violación del Convenio y la despreciable injerencia del Gobierno y de los empleadores en la independencia de los sindicatos y la expansión de los fondos de los sindicatos, a fin de impugnar los fallos judiciales y las decisiones ministeriales injustas.

Representante gubernamental - En primer lugar, Malasia quisiera expresar su agradecimiento a todos los miembros por tomar la palabra en relación con la aplicación del Convenio. Malasia quisiera señalar a la atención de la Comisión que el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT otorga al Gobierno la facultad de acreditar a su delegación nacional para que asista a la 113.^a reunión de la Conferencia. Sin embargo, como la Comisión sin duda sabrá, el MTUC está involucrado en un grave conflicto interno relacionado con la legitimidad de sus dirigentes y la administración de los dirigentes para el mandato 2022-2025. Este conflicto ha afectado directamente la capacidad del MTUC de representar a los trabajadores, en particular a la luz de la decisión del Tribunal de Apelaciones de establecer el Comité Especial Mixto para llevar a cabo las elecciones de los nuevos dirigentes, lo que todavía está pendiente.

También a raíz de las objeciones de otros afiliados, no podría afirmarse que el Comité Especial Mixto representa al MTUC. Esta cuestión se ha remitido nuevamente al Comité de Verificación de Poderes para su examen, por lo que sería más adecuado que se abordara en ese foro específico. Asimismo, el Gobierno pide humildemente a la Comisión que aliente a los sindicatos de trabajadores en Malasia a aunar esfuerzos y a poner fin a toda animosidad y a los conflictos personales entre ellos para que el Gobierno pueda desempeñar plenamente sus funciones tal como se prevé en el artículo 3.5 de la Constitución de la OIT.

No puede afirmarse que el Gobierno sea el obstáculo para los sindicalistas, cuando la orden dictada por el Tribunal ha establecido que los problemas internos del nombramiento de los dirigentes sindicales del MTUC, que datan de 2022, aún deben resolverse.

El Gobierno, al estar facultado para designar y acreditar su delegación nacional para que asista a la Conferencia, acogería con sumo agrado que se emitan los poderes a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representadas elegibles.

Es hora de que las diversas facciones en el MTUC resuelvan sus diferencias y lleven a cabo elecciones justas para nombrar a nuevos dirigentes para el mandato 2025-2027, a fin de evitar que esto suceda nuevamente el año próximo.

El Gobierno quisiera también que constara en acta que, en la actualidad, Malasia cuenta con 775 sindicatos registrados con 1 041 554 afiliados. Sin embargo, el único sobre el que tenemos noticias de vez en cuando es el NUBE.

El Gobierno también quisiera poner de relieve que todas las preocupaciones y medidas planteadas por el NUBE se han examinado atentamente y se ha actuado en consecuencia.

El Gobierno reconoce la importancia de garantizar la protección efectiva contra la discriminación antisindical, y sigue firmemente comprometido a defender los principios establecidos en nuestros convenios, en particular el Convenio núm. 98. Al mismo tiempo, Malasia adopta un marco tradicional que prioriza la conciliación como la principal manera de resolver los conflictos, incluidos los relativos a la discriminación antisindical. Este enfoque muestra una opción de política deliberada basada en la preservación de la armonía laboral y en el fomento de las relaciones laborales de colaboración.

El sistema actual permite que las quejas de discriminación antisindical se planteen ante el DIRM, donde el DGIR facilita la conciliación entre las partes. Esto no es un obstáculo



estructural, sino un mecanismo concebido para resolver los conflictos de una manera eficiente y amistosa.

Es importante señalar que las estadísticas revelan que ese modelo es eficaz en más del 85 por ciento de los conflictos laborales. Incluso los conflictos relacionados con alegaciones de prácticas laborales ilícitas o discriminación se resuelven con éxito en la fase de conciliación.

Esta alta tasa de éxito pone de relieve la capacidad del sistema de proporcionar soluciones oportunas y alcanzadas de mutuo acuerdo sin recurrir a litigios prolongados. Cuando la conciliación fracasa, el DGIR puede remitir el asunto al Tribunal Laboral. El proceso también incluye examinar las salvaguardias judiciales, garantizando que la discreción del DGIR no se ejerza arbitrariamente. Estos mecanismos, conjuntamente, proporcionan un enfoque equilibrado que facilita la resolución temprana.

Miembros trabajadores - Al cierre de este debate, los miembros trabajadores reiteran su profunda preocupación por el continuo incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. Estamos consternados por la negativa del Gobierno a depositar los poderes de los delegados del Grupo de los Trabajadores, acción que socava el principio de tripartismo en el seno mismo de esta Organización. No se trata de una mera cuestión de procedimiento. Es un desafío directo a los derechos de los trabajadores a que los representen las organizaciones que ellos mismos han elegido libremente.

A pesar de las conclusiones que formuló esta Comisión en 2022 y de las claras orientaciones de la Comisión de Expertos, no hemos observado ningún avance significativo en cuestiones cruciales. La discriminación antisindical sigue estando generalizada y no se aborda de manera adecuada. El reconocimiento de los sindicatos continúa acusando retrasos en los procedimientos e injerencias por parte de los empleadores. Persisten las restricciones legales relativas tanto al alcance de la negociación como al derecho a negociar, tanto en el sector público como en el privado, y se sigue denegando a los nacionales extranjeros el derecho a participar plenamente en la dirección de los sindicatos. No se trata de cuestiones abstractas. Afectan a trabajadores reales cada día, privándolos de dignidad, voz y protección en el trabajo.

Pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y concretas para eliminar todos los obstáculos legislativos y administrativos al reconocimiento de los sindicatos, que garantice vías de recurso y reparación rápidas y eficaces en caso de discriminación antisindical, y que derogue o modifique, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, las disposiciones restrictivas de la IRA y la TUA, en particular los artículos 8 y 13 de la IRA y el artículo 28, 1), a) de la TUA. Y, por último, le solicitamos que garantice derechos de negociación colectiva plenos y sin restricciones para todos los trabajadores, incluidos los empleados del sector público y los de los denominados servicios esenciales.

Los miembros trabajadores animan encarecidamente al Gobierno a entablar un verdadero diálogo con los interlocutores sociales para que su legislación y su práctica se ajusten plenamente al Convenio. Los valores de esta Organización se apoyan en el compromiso de sus Miembros de defender los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. Instamos al Gobierno a que aborde las cuestiones pendientes con la seriedad, la diligencia y la urgencia que claramente requieren, y pedimos al Gobierno que acepte una misión tripartita de alto nivel.

Miembros empleadores - Me gustaría dar las gracias, como ya han hecho otros, a todos los oradores que han intervenido hoy. Nos han ayudado a reflexionar y, sin duda, contribuirán a elaborar unas recomendaciones debidamente meditadas.



Como mencioné en mi discurso de apertura, Malasia ha realizado progresos concretos en los últimos años hacia el cumplimiento del Convenio. Sin embargo, a pesar del importante proceso, aún quedan varios retos por superar antes de que pueda considerarse que el país está en plena conformidad con el Convenio.

El debate de hoy ha puesto de relieve una serie de ámbitos en los que es necesario introducir nuevas mejoras, por lo que los miembros empleadores formulan las recomendaciones siguientes.

Con respecto a la discriminación antisindical, los miembros empleadores instan a Malasia a que garantice que las víctimas de esta tengan derecho a presentar quejas directamente ante un tribunal imparcial; que las medidas de reparación, como la reintegración y las indemnizaciones, y las sanciones sean suficientemente disuasorias; y que los datos sobre cómo se tramitan y resuelven las quejas se hagan públicos.

Con respecto al procedimiento de reconocimiento sindical, los miembros empleadores piden al Gobierno que garantice que la aplicación de la decisión del DGIR de conceder el reconocimiento a un sindicato no esté sujeta a prácticas indebidamente restrictivas y, en particular, que el Gobierno aplique en la práctica el nuevo plazo de reconocimiento de cuatro meses, incluida la fase de recurso, eliminando todo obstáculo de procedimiento innecesario y reforzando la protección contra actos de injerencia durante el proceso de reconocimiento.

Con respecto a los derechos exclusivos de negociación en los sindicatos minoritarios, los miembros empleadores piden al Gobierno de Malasia que modifique las disposiciones de la IRA relativas a los derechos de negociación para garantizar que, si ningún sindicato logra ser agente negociador exclusivo, por ejemplo, si fracasa una votación de reconocimiento o la participación es demasiado baja, se permita que todos los sindicatos de la unidad negocien, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros, en consonancia con las conclusiones formuladas por esta Comisión en 2022.

Por último, con respecto a las restricciones impuestas en lo referente a los cargos sindicales ocupados por trabajadores migrantes, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que elimine las restricciones que aún pesan sobre los nacionales extranjeros, permitiéndoles participar plenamente en las actividades sindicales, sin descartar la presentación de candidaturas ni el desempeño de cargos sindicales.

A modo de conclusión, los miembros empleadores elogian al Gobierno de Malasia por los progresos realizados en la modernización de su régimen de relaciones laborales y la mejora del cumplimiento del Convenio, al tiempo que le instan a que subsane las deficiencias que acabo de mencionar. Asimismo, los miembros empleadores apoyan a Malasia para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

Subrayamos la relevancia del diálogo social permanente y el compromiso con la OIT mientras Malasia aplica estas recomendaciones. El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo debería seguir siendo el foro en el que se debatan los cambios jurídicos o normativos propuestos, garantizando así la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores.



Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con preocupación que seguían existiendo deficiencias en la protección contra la discriminación antisindical, procedimientos de reconocimiento largos y la necesidad de promover la utilización y el desarrollo plenos de la negociación colectiva.

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

- suprimir todos los obstáculos legislativos y prácticos a la negociación colectiva que subsisten y promover el desarrollo de esta;
- garantizar una protección eficaz frente a los actos de discriminación antisindical mediante sanciones disuasorias, y que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a acceder a la justicia y a medidas correctivas;
- revisar los procedimientos de reconocimiento de la negociación colectiva, con salvaguardias razonables y adecuadas para evitar la injerencia, simplificando y agilizando los procesos administrativos y judiciales;
- permitir mecanismos de negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

La Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT antes de la próxima reunión de la Conferencia.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, de todo progreso realizado en relación con las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores, de conformidad con el Convenio.

Presidente - Tengo el honor de dar la palabra al honorable representante del Gobierno de Malasia.

Representante gubernamental - El Gobierno agradece sinceramente a la Comisión su colaboración constructiva y las perspicaces observaciones sobre la aplicación del Convenio, que Malasia ratificó en 1961. Tomamos debida nota de las preocupaciones planteadas por la Comisión, que son una valiosa contribución para nuestros esfuerzos continuos.

Al tiempo que reconocemos la importancia de fortalecer el marco que apoya la libertad sindical y la negociación colectiva, queremos señalar que estas observaciones se tendrán presentes en el contexto más general de las iniciativas de reforma de la legislación laboral que están en curso en Malasia.

El Gobierno también toma debida nota de todas las recomendaciones de la Comisión, y afirma que la puesta en marcha de estas reformas se llevará a cabo de conformidad con las circunstancias nacionales y el proceso legal.

El Gobierno toma nota de la oferta de la Comisión de una misión de asistencia técnica y, en un espíritu de colaboración constructiva, propone en su lugar recibir asistencia técnica de la OIT. La asistencia puede canalizarse efectivamente a través del PTDP, en particular a través del proyecto de Reforma de la Legislación Laboral y de las Relaciones Laborales (LLIR), que proporciona una plataforma establecida para la cooperación técnica estructurada y la colaboración con los interlocutores sociales. El Gobierno sigue comprometido a poner en



consonancia las prácticas nacionales con el Convenio, en colaboración con la OIT. El Gobierno sigue comprometido a ajustar sus políticas laborales con las normas internacionales, según corresponda, y valoramos el compromiso y el apoyo continuo de la Comisión a este respecto.

Nepal (ratificación: 1996)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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

Artículo 1 - Protección adecuada contra la discriminación antisindical

Con respecto al artículo 1 del Convenio, que se refiere a la protección contra la discriminación antisindical, el Gobierno reafirma que este principio está firmemente arraigado en su marco jurídico nacional. Tanto la Ley del Trabajo, de 2017, como la Ley de Sindicatos, de 1992, contienen disposiciones destinadas a salvaguardar a los trabajadores de la discriminación basada en su afiliación o actividades sindicales. No obstante, sigue habiendo lagunas en la aplicación práctica de estas salvaguardias legales y se necesitan más esfuerzos para garantizar una protección coherente y completa para todos los trabajadores. En consecuencia, se está llevando a cabo una revisión de la Ley del Trabajo con vistas a reforzar estas protecciones y abordar las ambigüedades o deficiencias del marco actual.

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

Mientras se estudian las reformas legales, el Gobierno ha tomado medidas al mismo tiempo para mejorar la aplicación de las protecciones existentes. En concreto, el Departamento



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

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

Artículo 2 - Protección contra actos de injerencia

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

Además de mejorar los mecanismos de queja, el Gobierno ha institucionalizado programas de capacitación centrados en la prevención de injerencias en las actividades sindicales. Estas sesiones de formación, financiadas con cargo al presupuesto anual del Gobierno, se han convertido en un elemento habitual de los planes de trabajo del DoLOS y de las oficinas de trabajo y empleo de todo el país. Los inspectores del trabajo reciben formación para identificar y abordar las formas manifiestas y sutiles de injerencia en el ejercicio de los derechos sindicales. Estos esfuerzos contribuyen a un sistema de control más eficaz y a un mayor cumplimiento de las disposiciones pertinentes de las normas laborales nacionales e internacionales.



Artículo 4 - Fomento de la negociación colectiva

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

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

Aunque la negociación colectiva a nivel de empresa se ha convertido en una práctica habitual, la negociación sectorial o a nivel de grupo sigue siendo poco utilizada. El artículo 123 de la Ley del Trabajo, de 2017, permite dicha negociación cuando las empresas realizan su actividad en el mismo sector o producen bienes o servicios similares. A pesar de esta disposición, no se han registrado convenios sectoriales hasta la fecha. El Gobierno reconoce la necesidad de mejorar la puesta en práctica de esta disposición y está contemplando activamente revisiones del artículo 123 en el marco del proceso de reforma de la Ley del Trabajo. El objetivo es crear un ambiente más favorable para la negociación sectorial, al aclarar los procedimientos, las funciones y las responsabilidades. Están celebrándose consultas con el JTUCC, la FNCCI y otros interlocutores sociales a este respecto, y el Gobierno sigue comprometido con la tarea de armonizar sus disposiciones legales con los requisitos del Convenio.

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

El nuevo procedimiento establecerá mecanismos independientes y transparentes para el nombramiento de árbitros y la realización de procedimientos de arbitraje. Ayudará a garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores confíen en la neutralidad y la equidad del proceso de arbitraje. El Gobierno ha expresado su gran interés en seguir



recibiendo asistencia técnica de la OIT en este ámbito, en particular en el diseño de marcos institucionales, la formación de árbitros y la sensibilización del público.

Conclusión

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Nepal, Vicesecretario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Representante gubernamental - Tomamos nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Con la idea de colaborar, hemos proporcionado información sobre la situación de la negociación colectiva en Nepal.

Nepal se muestra firme en su compromiso de proteger, promover y garantizar de forma efectiva el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el lugar de trabajo. La negociación colectiva es una práctica y una cultura establecidas en el mercado de trabajo nepalés. Ratificamos el Convenio en 1996 y desde entonces hemos puesto en marcha instituciones y mecanismos para la aplicación efectiva del Convenio con un genuino espíritu de cooperación tripartita y diálogo social.

Nepal es parte en 11 convenios de la OIT, 7 de ellos fundamentales. La aplicación efectiva de estos instrumentos a través de los instrumentos jurídicos nacionales y los mecanismos de control es nuestra principal prioridad. Asimismo, estamos ultimando los procedimientos internos para la ratificación de otros 9 convenios de la OIT, incluido el Convenio fundamental sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Con arreglo al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la cultura tripartita sigue estando en el centro de nuestra gobernanza laboral. Nuestro Gobierno, los trabajadores y los empleadores se reúnen para mantener compromisos constructivos, debates democráticos y una toma de decisiones conjunta.

El artículo 34 de la Constitución de Nepal garantiza el derecho al trabajo como derecho fundamental. En el artículo 34, 3), la Constitución garantiza el derecho de todos los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a estos y participar en negociaciones colectivas. La Constitución ha adoptado los principios y objetivos del Convenio.

Existen garantías constitucionales, instrumentos jurídicos exhaustivos y una cultura sólida y bien establecida dirigidos a defender el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el mercado de trabajo nepalés. Hemos asistido a una aplicación fluida y eficaz del



Convenio en el mercado laboral. Pueden surgir algunos casos aislados. Sin embargo, la negociación colectiva está garantizada en la práctica laboral general de Nepal.

En vista de ello, nos preocupa que, a pesar de la presentación de información a la Comisión que hemos realizado con anterioridad, se nos haya incluido en la lista final de casos individuales definida por los interlocutores sociales. No obstante, tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio y nos complace exponer ante la Comisión nuestra situación y nuestros progresos. Aprovechamos esta oportunidad para mostrar a la Comisión nuestra excelente cultura tripartita que se caracteriza por una negociación colectiva integral arraigada en el mercado de trabajo.

En consonancia con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno está realizando esfuerzos sostenidos por garantizar una protección adecuada contra la discriminación antisindical. Toda forma de discriminación está prohibida por la Constitución de Nepal, lo cual también se aplica a los sindicatos. La Ley del Trabajo, de 2017, prohíbe la discriminación frente a los trabajadores. La Ley de Sindicatos, de 1992, se aplica por igual a todos los sindicatos, sin discriminación alguna. Los derechos de los trabajadores y los sindicatos están garantizados en los principales instrumentos jurídicos y se ejercen sin problemas. Los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y sindicatos están bien consagrados en la legislación laboral vigente, así como en la práctica, y se han convertido en una característica de nuestro mercado de trabajo.

El Gobierno toma nota de la petición formulada por la Comisión de Expertos de que se incluya una disposición explícita que prohíba todas las formas y los actos de discriminación contra los sindicatos, así como disposiciones en las que se sancione de manera efectiva y disuasoria las infracciones. En la misma línea, se ha creado un grupo de trabajo tripartito que comprende a representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Este grupo de trabajo ha recibido el mandato de evaluar las disposiciones legislativas vigentes y proponer enmiendas para reflejar mejor las obligaciones derivadas del Convenio, tanto en la letra como en el espíritu de la legislación laboral en vigor en Nepal.

Se hicieron llamamientos formales a las organizaciones nacionales representativas de trabajadores (el Centro de Coordinación Sindical Mixto (JTUCC), que engloba a las principales federaciones sindicales, incluida la Federación General de los Sindicatos Nepaleses (GEFONT)), y de empleadores (la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)). Además, se publicó un aviso en el que se invitaba a presentar recomendaciones a la opinión pública en general, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, los activistas sindicales y las partes interesadas independientes. El grupo de trabajo tripartito está examinando con detenimiento las propuestas recibidas. Los debates están en curso. El grupo de trabajo ya ha llevado a cabo varias rondas de diálogo específico para garantizar que todas las voces queden bien reflejadas en la próxima enmienda.

El Gobierno, a través de disposiciones legislativas claras, se compromete a poner fin a la discriminación en todas sus formas y manifestaciones, ya sea en lo relativo a la afiliación o la participación o a los traslados o la formación.

Nepal también es consciente de que la lucha contra la discriminación antisindical no es un ejercicio jurídico puntual, sino que requiere una aplicación continua y progresiva. Paralelamente, el Gobierno ha adoptado medidas eficaces para garantizar el cumplimiento de los mecanismos de protección existentes. En particular, el DoLOS está llevando a cabo programas regulares, con periodicidad anual, de formación y concienciación específicos, especialmente diseñados para inspectores del trabajo, dirigentes sindicales y empleadores. Estos programas han conseguido concienciar acerca de las protecciones legales contra la discriminación antisindical y fomentar una cultura generalizada de cumplimiento de la



legislación y de respeto mutuo. En colaboración con los interlocutores sociales, se están llevando a cabo campañas conjuntas de sensibilización a escala nacional y regional. Estas campañas promueven los derechos legales de los trabajadores y subrayan la política de tolerancia cero del Gobierno hacia todo tipo de prácticas discriminatorias que obstaculicen el ejercicio igualitario, sin trabas, libre y pleno de la libertad sindical.

Además, el Gobierno está tomando medidas rápidas en algunos casos aislados recientes de acusaciones de discriminación antisindical. Se registraron dos casos de traslado no autorizado de dirigentes sindicales electos: uno en un banco comercial y otro en una facultad de Medicina. En ambos casos, los dirigentes sindicales fueron trasladados sin su consentimiento, lo que suscita graves preocupaciones relativas al artículo 23, *a*), de la Ley de Sindicatos, de 1992, en la que se establece claramente que no se puede trasladar ni ascender sin su consentimiento a trabajadores que ocupan cargos sindicales en empresas, salvo en circunstancias especiales. Tras una investigación efectuada por el DoLOS, se determinó que ambos traslados eran ilegales y se intervino rápidamente. El Departamento emitió directivas oficiales ordenando la revocación de estas acciones y afirmando las protecciones legales concedidas a los líderes sindicales. Estas intervenciones del Gobierno no solo rectificaron los casos individuales de infracción, sino que también enviaron un mensaje más amplio a la comunidad laboral en general sobre el firme compromiso del Gobierno de hacer cumplir efectivamente las protecciones contra la discriminación en la práctica.

Para garantizar la aplicación efectiva del artículo 2 del Convenio, el Gobierno ha realizado una serie de esfuerzos significativos, entre ellos campañas de sensibilización. Con objeto de facilitar el acceso de los trabajadores al Gobierno para cualquier queja, en particular sobre actos de injerencia, hemos puesto en práctica una herramienta digital con un mecanismo electrónico de gestión de casos. El ILMIS ha proporcionado a todos los trabajadores, agencias de contratación, sindicatos y empresas una plataforma sencilla para presentar sus quejas y reclamaciones sobre cualquier asunto, incluidos los actos de injerencia y los accidentes del trabajo. La plataforma se ha mejorado en consulta con las partes interesadas y con la asistencia técnica de la OIT.

Con el fin de mantener la privacidad del denunciante, proteger la confidencialidad y evitar el temor a represalias o intimidaciones, la plataforma digital también ofrece un espacio para presentar quejas anónimas. La nueva plataforma del ILMIS facilita la gestión, el seguimiento y el análisis de datos, así como la formulación de futuras políticas, gracias a un sistema seguro y eficaz de almacenamiento y rastreo de datos.

Además, se están poniendo en marcha programas de capacitación específicos e institucionalizados, con especial énfasis en la prevención de actos de injerencia en las actividades sindicales. La organización de sesiones de formación, talleres y campañas de sensibilización forma parte de la labor habitual del Gobierno. Los inspectores del trabajo reciben formación para reconocer y abordar las formas manifiestas y sutiles de injerencia en el ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno se esfuerza por simplificar aún más el proceso a través de la plataforma digital utilizada para registrar las quejas y de un sistema de grabación con un acceso fácil, más amplio y ágil para todos los interesados.

En cuanto al artículo 4 del Convenio, el derecho de negociación colectiva está consagrado en la Constitución de Nepal como derecho fundamental. La Ley del Trabajo, la Ley de Sindicatos y otros corpus legislativos conexos refuerzan aún más este derecho. El Gobierno ha establecido mecanismos administrativos para facilitar la celebración de elecciones justas que permitan determinar cuál es el sindicato más representativo a nivel de empresa.



En el año fiscal en curso (2024/2025), se ha certificado a un total de 31 sindicatos como agentes de negociación autorizados en sus empresas tras celebrar elecciones en las empresas. Durante el mismo periodo, se han registrado oficialmente 53 convenios colectivos en las oficinas de trabajo y empleo.

Estas cifras reflejan los continuos avances en la institucionalización de las prácticas de negociación colectiva en todo el país. Al término del ejercicio anterior, se habían registrado un total de 1 018 convenios colectivos de ámbito empresarial. Anteriormente, se recogían manualmente los datos sobre estos convenios, lo que daba lugar a registros incompletos en los casos en que los convenios no se presentaban físicamente. Para resolver este problema, el Gobierno está actualizando el ILMIS para permitir el registro digital y el seguimiento sistemático de los convenios colectivos. Esta actualización contribuirá a la generación de datos precisos y desglosados sobre la negociación colectiva, y permitirá mejorar el seguimiento y la evaluación de las tendencias y los resultados en este ámbito.

Aunque la negociación colectiva de ámbito empresarial se ha vuelto más común, la negociación a nivel sectorial o de grupo sigue utilizándose poco. El artículo 123 de la Ley del Trabajo, de 2017, permite este tipo de negociación cuando las empresas realizan su actividad en el mismo sector o producen bienes o prestan servicios similares. A pesar de esta disposición, hasta la fecha no se ha registrado ningún convenio sectorial. Por lo tanto, no es cierto que el Gobierno no haya proporcionado información relativa al número de convenios colectivos sectoriales celebrados, como se afirma en las observaciones de la Comisión de Expertos. El Gobierno está dispuesto y presto a transmitir la información; sin embargo, hasta la fecha el número sigue siendo cero. El Gobierno también reconoce la necesidad de mejorar la puesta en práctica de esta disposición y está considerando activamente la revisión del artículo 123 como parte del proceso de reforma de la Ley del Trabajo. El objetivo es crear un entorno más propicio a la negociación sectorial, al aclarar los procedimientos, las funciones y las responsabilidades. A este respecto, se están celebrando consultas con el JTUCC, la FNCCI y otros interlocutores sociales, y el Gobierno mantiene su compromiso de alinear sus disposiciones legales con los requisitos del Convenio a través de la próxima enmienda legislativa.

A modo de conclusión, cabe señalar que nuestros esfuerzos y acciones están en consonancia con la aplicación del Convenio. Es una cuestión prioritaria para nosotros. Nos comprometemos a seguir reforzando estas disposiciones.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores siguen preocupados por el hecho de que Nepal no aplique plenamente el Convenio, en particular los artículos 1 y 2, que garantizan la protección frente a la discriminación antisindical y los actos de injerencia. A pesar de años de reiteradas recomendaciones de la Comisión de Expertos, el ordenamiento jurídico de Nepal sigue careciendo de prohibiciones claras y específicas contra la discriminación antisindical. Las disposiciones pertinentes de los artículos 8 y 163 de la Ley del Trabajo, de 2017, son excesivamente generales e insuficientes. Incluso el Gobierno ha reconocido esta laguna.

En sectores como la hostelería, este vacío legal permite abusos. Se mantiene a los trabajadores en falsos periodos de formación y pasantías o se les contrata mediante sucesivos contratos de corta duración, lo cual los priva de un empleo estable y del derecho fundamental de sindicación. Como han subrayado en repetidas ocasiones los órganos de control de la OIT, la inseguridad laboral socava la actividad sindical y disuade de la misma. Estas prácticas abusivas ocultan una relación de empleo real y bloquean el acceso a la representación y a la negociación colectiva. Y lo que es peor, los sindicalistas que defienden a los trabajadores del sector de la hostelería se enfrentan a represalias.



En un conocido hotel de Katmandú, un dirigente sindical fue despedido tras apoyar a 11 trabajadores falsamente contratados como personas en formación que habían denunciado ante los tribunales siete años de explotación. Resulta alarmante que el Tribunal Supremo de Nepal dictara, en febrero de 2025, una sentencia que excluía a todo el sector bancario y financiero de las disposiciones de la Ley del Trabajo. Esta decisión priva de hecho a miles de trabajadores de sus derechos laborales fundamentales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Representa un grave retroceso para los derechos de los trabajadores en Nepal y debe abordarse urgentemente.

También nos preocupa la información que transmite el Gobierno, según la cual no se registraron quejas por discriminación o injerencia antisindical durante el periodo de presentación de memorias. Es posible que esta ausencia no refleje el cumplimiento de la legislación, sino más bien el miedo a las represalias y la falta de unos mecanismos de queja accesibles y eficaces.

Sin garantías jurídicas sólidas, los trabajadores siguen siendo vulnerables a la intimidación y las represalias. Dicho esto, reconocemos los recientes esfuerzos realizados por el Gobierno. Un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, revisa en la actualidad la Ley del Trabajo para abordar las lagunas existentes y armonizar la legislación nacional con el Convenio. También tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para reforzar la aplicación de la legislación, mediante la formación periódica de inspectores del trabajo, dirigentes sindicales y empleadores, así como campañas de sensibilización pública.

El Gobierno también lleva a cabo campañas de sensibilización nacionales y regionales en colaboración con los interlocutores sociales, destacando los derechos de los trabajadores y dando a conocer la firme postura de tolerancia cero del Gobierno frente a la discriminación.

Además, tomamos nota de la actualización del ILMIS, desarrollado con el apoyo de la OIT. El sistema permite ahora la presentación de quejas en línea y anónimas, lo que aumenta la accesibilidad y protege a los trabajadores de las represalias. Asimismo, se han institucionalizado programas regulares de capacitación para los inspectores del trabajo, lo que ayuda a detectar injerencias en las actividades sindicales.

Animamos al Gobierno a proseguir estos esfuerzos y a adoptar con carácter de urgencia reformas legislativas que prohíban de manera explícita la discriminación antisindical en todas las fases del empleo y la injerencia, y protejan a todos los trabajadores, incluidos los del sector de la hostelería, la banca y el sector financiero. Estas reformas deben realizarse en plena consulta con los interlocutores sociales y deben estar respaldadas por una aplicación rápida, recursos eficaces y sanciones disuasorias.

Los trabajadores y sus organizaciones en Nepal se enfrentan a otros obstáculos significativos para participar en la negociación colectiva. Desde la pandemia de COVID-19, se suspendieron las elecciones para designar los sindicatos autorizados a negociar colectivamente. La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que proceda sin demora a las elecciones de los sindicatos autorizados a negociar de manera efectiva y ha reiterado su petición de que la negociación con los agentes no sindicales solo se produzca cuando no exista sindicato.

Tomamos nota de la información escrita presentada por el Gobierno, según la cual en el año fiscal 2024/2025, 31 sindicatos han sido certificados como agentes de negociación y se han registrado 53 convenios colectivos. Se han registrado hasta la fecha más de 1 000 convenios de ámbito empresarial. Aunque estas cifras son alentadoras, la plena aplicación del Convenio



sigue requiriendo la creación de mecanismos eficaces de negociación colectiva voluntaria a todos los niveles.

El artículo 123 de la Ley del Trabajo, que establece un régimen regulador especial para la negociación colectiva en sectores específicos, puede restringir indebidamente la negociación a nivel de empresa cuando existen convenios sectoriales. El artículo 123 debe enmendarse para garantizar su compatibilidad con los principios de negociación colectiva que deben promoverse a todos los niveles.

Los trabajadores y sus organizaciones deben conservar la capacidad de negociar dentro de las empresas para obtener las mejores condiciones, incluso cuando existan marcos sectoriales. Además de este obstáculo jurídico, observamos que, según la información escrita presentada por el Gobierno, todavía no se ha concluido ningún acuerdo sectorial, lo que refleja la infrautilización de las estructuras de negociación sectorial o multiempresarial. Estos convenios son vitales para lograr normas laborales justas en sectores enteros, especialmente cuando la negociación a nivel de empresa es débil o está fragmentada.

La negociación sectorial desempeña un papel determinante a la hora de establecer unas condiciones mínimas, reducir las desigualdades y garantizar una amplia cobertura de los trabajadores.

Por último, los miembros Trabajadores siguen preocupado por el amplio alcance del arbitraje obligatorio permitido por la Ley del Trabajo. La Comisión de Expertos ha subrayado que el arbitraje obligatorio debe limitarse estrictamente a los casos esenciales compatibles con el Convenio, concretamente en la función pública adscrita a la administración del Estado, durante crisis nacionales agudas o en los servicios esenciales en sentido estricto. Con respecto a esto último, tomamos nota con preocupación de que la lista de servicios esenciales constituida en virtud de la Ley de Servicios Esenciales es muy amplia. Instamos al Gobierno a que revise esta lista en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de armonizarla con las disposiciones del Convenio.

Tomamos nota de la revisión en curso por parte del Gobierno de estas disposiciones legales en consulta con los interlocutores sociales. Se han presentado propuestas para limitar el arbitraje obligatorio a casos excepcionales claramente definidos y garantizar que solo se utilice como último recurso.

Simultáneamente, se está desarrollando un nuevo procedimiento de arbitraje para garantizar la imparcialidad, la transparencia y el cumplimiento de las normas internacionales sobre juicios justos. Esta iniciativa está incluida en el presupuesto y el programa del Gobierno para el ejercicio fiscal que comienza en julio de 2025.

Valoramos la creación del grupo de trabajo tripartito para revisar la Ley del Trabajo como un importante paso adelante.

Sin embargo, esperamos que el Gobierno de Nepal actúe con prontitud y decisión para armonizar plenamente su legislación con el Convenio. Esto incluye la promulgación de disposiciones claras contra la discriminación antisindical, la introducción de sanciones eficaces, la garantía de mecanismos de queja accesibles y el mantenimiento de los esfuerzos de sensibilización.

Asimismo, abordamos la necesidad de adoptar medidas continuas para reforzar la negociación colectiva, en particular mediante elecciones sindicales, dando prioridad a las negociaciones con sindicatos representativos y revisando el artículo 123 para apoyar la negociación libre y voluntaria a todos los niveles.



Esperamos con interés que haya resultados tangibles de estos compromisos para reforzar la negociación colectiva en Nepal.

Miembros empleadores - Deseamos agradecer al Gobierno de la República de Nepal por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la regulación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Nepal ratificó el Convenio en 1996, y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en siete ocasiones desde 2006.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados la adopción de medidas efectivas, en la regulación como en la práctica, orientadas a proteger la libertad sindical. Para el Grupo de los Empleadores el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia, no solo porque se trata de un Convenio fundamental, sino, además, porque estamos convencidos de la importancia de promover acciones eficaces que garanticen el derecho de asociación, prohíban la discriminación sindical, así como los actos de injerencia, al tiempo que se promueva la negociación colectiva. Al reflejar un consenso universal y un firme compromiso tripartito, el Convenio nos recuerda la importancia absoluta de garantizar el derecho de sindicación del cual son titulares tanto los trabajadores como los empleadores. Para los empleadores, es, por tanto, determinante que todos los Estados Miembros cumplan plenamente con sus obligaciones contenidas en dicho Convenio.

Permítanme entonces, antes de analizar en detalle las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el estado de cumplimiento de los diversos artículos del Convenio, comenzar reconociendo el compromiso sostenido del Gobierno de Nepal con los principios consagrados en este Convenio fundamental, ratificado en 1996. A pesar de los desafíos estructurales, institucionales o sociales que enfrenta el país, observamos con esperanza que Nepal ha demostrado una voluntad política de avanzar hacia el cumplimiento pleno de sus obligaciones internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva. No obstante, persisten algunas brechas, tanto en la regulación como en la práctica.

Dicho esto, es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 1, 2 y 4 del Convenio. Y por ello dividiré mi intervención en cuatro secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan de cada uno de estos mandatos.

En primer lugar, respecto de la protección contra la discriminación, el Gobierno ha reconocido que, si bien existen disposiciones generales en la Constitución, de 2015, la Ley del Trabajo, de 2017, y en la Ley de Sindicatos, de 1992, que buscan garantizar el derecho a la igualdad, no existe aún, en la legislación, una prohibición explícita de los actos de discriminación sindical, que a su vez esté acompañada de sanciones disuasivas.

Desde el Grupo de los Empleadores valoramos positivamente la creación de un grupo de trabajo tripartito para revisar la legislación nacional, con participación de los interlocutores sociales representativos y, en consecuencia, aprovechamos la ocasión para instar al Gobierno a que continúe suministrando información a esta Comisión respecto a los avances orientados a incluir, en la legislación nacional, una prohibición explícita de la discriminación contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Solicitamos al Gobierno que todo cambio en materia regulatoria se realice en consulta con los interlocutores sociales más representativos.



En lo que respecta a la práctica del Convenio en relación con la prohibición de actos de discriminación sindical, valoramos que el Gobierno reconoce la existencia de brechas importantes en cuanto a la eficacia material de los mecanismos de prevención en actos de discriminación sindical. No obstante, los empleadores queremos resaltar los esfuerzos gubernamentales encaminados a tomar acciones tanto a nivel general como a nivel particular. En general, la autoridad nacional del trabajo ha desarrollado programas de entrenamiento para mejorar las capacidades de la inspección del trabajo; y, en particular, el Gobierno refiere haber tomado medidas específicas en los sectores bancario y de salud, a través de investigaciones relacionadas con actos de discriminación sindical. Esto demuestra que, aunque persisten vacíos normativos, hay una voluntad institucional de aplicar la ley y proteger los derechos sindicales en la práctica.

Finalmente, para cerrar el análisis del artículo 1, estimamos que, con la asistencia técnica de la OIT, el Gobierno debe avanzar en el fortalecimiento de los sistemas de información relativos al número de casos de discriminación antisindical tratados por las autoridades competentes.

En segundo lugar, en cuanto a la protección frente a los actos de injerencia, el Gobierno ha dado pasos importantes para fortalecer los mecanismos institucionales. Primero, porque la Ley del Trabajo, de 2017, prohíbe, de forma explícita y específica, los actos de injerencia sindical, y segundo, a través de la modernización del ILMIS, que permite la presentación electrónica y anónima de quejas, lo cual mejora la accesibilidad y la protección frente a represalias. Además, entendemos que se han institucionalizado programas de formación para inspectores y funcionarios para identificar y prevenir las distintas formas de injerencia de actividad sindical. Para cerrar el examen de este punto, los empleadores invitamos al Gobierno a que continúe proporcionando información sobre el número de denuncias presentadas, haciendo hincapié en las sanciones aplicadas por actos de injerencia en contra de las organizaciones sindicales.

En tercer lugar, sobre la promoción de la negociación colectiva (artículo 4 del Convenio), de acuerdo con la información oral y escrita, hay avances en materia de promoción de la negociación colectiva, de la mano de esfuerzos administrativos para facilitar la celebración de elecciones justas para determinar cuál es el sindicato más representativo y facultado para negociar colectivamente. Se han certificado 31 sindicatos. Además, es importante destacar la implementación del ILMIS, que permite el registro digital y el monitoreo sistemático de los convenios colectivos, lo que facilita la trazabilidad y la generación de datos.

Hacemos un llamado al Gobierno para que, de la mano de los interlocutores sociales representativos, continúe adoptando las medidas necesarias que garanticen la realización ininterrumpida de elecciones para determinar los sindicatos más representativos y facultados para negociar colectivamente a nivel de empresa, y continúe proporcionando información sobre los mecanismos implementados.

En cuanto a la negociación colectiva en diferentes niveles, tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la ausencia de acuerdos sectoriales registrados. El Gobierno ha manifestado su intención de revisar el artículo 123 de la Ley del Trabajo, para clarificar los procedimientos aplicables.

Sobre el particular, los empleadores queremos señalar que el Convenio no exige la promoción de un nivel específico de negociación colectiva, sino únicamente que se adoptarán, cuando sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y promover el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.



En este sentido, instamos al Gobierno a que, de acuerdo con el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4, establezcan en su normatividad procedimientos claros para dicha negociación colectiva, de tal forma que la determinación del nivel dependa esencialmente de la voluntad de las partes y no sea impuesto en virtud de la legislación ni de decisiones administrativas. Lo anterior, preservando la flexibilidad necesaria para adaptar los acuerdos a las realidades específicas de cada sector y empresa.

Finalmente, en cuarto lugar, arbitraje obligatorio y composición de órganos de arbitraje, el Gobierno de Nepal está llevando a cabo una revisión del marco normativo sobre arbitraje obligatorio con el propósito de fortalecer la transparencia del sistema y garantizar la independencia de sus órganos arbitrales.

Ahora, es importante resaltar que el derecho a la negociación, consagrado en el Convenio, protege la autonomía de empleadores y trabajadores en la regulación de sus condiciones laborales. En particular, el artículo 4 establece que deben adoptarse medidas para fomentar esa negociación colectiva voluntaria; y en ese mismo sentido, la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), reconoce que los procedimientos en la resolución de conflictos pueden incluir laudos arbitrales, siempre que se ajusten a la práctica nacional y respeten los principios.

Es así como el arbitraje obligatorio es reconocido como un mecanismo legítimo para garantizar la estabilidad económica y social, asegurando la continuidad de sectores estratégicos y, además, la protección del empleo. La Comisión de Expertos ha señalado que este mecanismo puede ser aplicado en circunstancias excepcionales.

Actualmente entendemos que el Gobierno de Nepal está desarrollando un procedimiento específico sobre arbitraje para reforzar la transparencia del sistema y garantizar la plena independencia de sus órganos arbitrales y agradecemos por la información suministrada a este respecto.

Miembro trabajador, Nepal - El movimiento sindical de Nepal expresa su sincera preocupación con respecto a la aplicación del Convenio en nuestro país.

Permítanme comenzar proporcionando algo de contexto. Nepal ratificó el Convenio en 1996, pero nuestro país no ha ratificado el Convenio núm. 87.

Nosotros, el movimiento sindical de Nepal, apoyamos la enmienda de la Ley del Trabajo y la promulgación de la Ley de Seguridad Social en 2017 con la esperanza de crear un entorno que pudiera equilibrar la flexibilidad laboral y la creación de empleo con una sólida protección de los derechos laborales y la protección social universal. Sin embargo, existen importantes deficiencias jurídicas en la legislación y obstáculos en la práctica para nuestro pleno ejercicio de los derechos sindicales.

En la actualidad, la tasa de sindicación en Nepal se sitúa en torno al 6 por ciento, y casi el 85 por ciento de la fuerza de trabajo está ocupada en la economía informal. Los convenios colectivos solo cubren en torno al 10 por ciento de los trabajadores del sector formal. La limitada cobertura ha provocado el estancamiento de los salarios y una excesiva dependencia del ajuste del salario mínimo para mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores. Además, solo alrededor del 71 por ciento de las empresas cumplen las disposiciones relativas al salario mínimo.



A pesar de las disposiciones legislativas, varios problemas impiden el ejercicio efectivo de los derechos de negociación colectiva:

- La ejecución de los laudos arbitrales es poco frecuente. Las oficinas de trabajo carecen de personal suficiente, con solo 11 oficinas y 18 inspectores en todo el país. La inspección del trabajo es inadecuada e ineficaz.
- No existen vías jurídicas de recurso contra las prácticas antisindicales, la intimidación y las represalias contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, lo cual merma el poder de negociación de los trabajadores.
- La elección de un sindicato autorizado para la negociación colectiva se ha suspendido debido a retrasos burocráticos, falta de personal, obstrucción por parte de los empleadores y tácticas dilatorias.

Algunos procedimientos llevan prolongándose más de dos años, lo que expone a los organizadores y afiliados sindicales a represalias.

En segundo lugar, en virtud de la Ley de Servicios Esenciales, el Estado está facultado para designar como «esencial» cualquier sector mediante notificación en el *Boletín Oficial* del Estado de Nepal. Los conflictos laborales que surgen en los servicios esenciales y en las zonas económicas especiales se someten a un arbitraje obligatorio. El Gobierno ha ignorado la recomendación del Comité de Libertad Sindical de derogar esta restricción desde 2016. No se permite hacer huelga en 25 servicios esenciales como el suministro de agua y de electricidad, las telecomunicaciones, el transporte, los servicios de atención de la salud y la banca. Esta restricción se ha utilizado indebidamente para suprimir los derechos sindicales en lugar de para salvaguardar el bienestar público.

En tercer lugar, nuestra capacidad de organización, representación y negociación colectiva en favor de los trabajadores y de nuestros miembros se ha visto mermada por la precarización laboral. Sin ningún tipo de regulación, la subcontratación, las pasantías, los programas de formación y el trabajo en plataformas han crecido a gran velocidad.

El ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo es limitado e incapaz de hacer frente a estos retos del mercado de trabajo. Los trabajadores de la economía informal y de las zonas económicas especiales tampoco están cubiertos por la Ley del Trabajo.

Además, se está produciendo un fuerte descenso del empleo regular y un aumento de la subcontratación. Estos trabajadores a menudo tienen prohibido por contrato afiliarse a sindicatos. Quedan excluidos de los convenios colectivos y de las prestaciones de las empresas usuarias. Se recurre en gran medida a pasantes, trabajadores en formación y trabajadores temporales para sustituir a trabajadores de plantilla. Algunos trabajadores en formación ni siquiera cobran por su trabajo. A los trabajadores subcontratados y temporales de los sectores de la confección, la construcción, las tecnologías de la información y externalización de procesos de negocio, el transporte y la sanidad se les niega la seguridad en el empleo, las prestaciones y el derecho de sindicación. Esto constituye una grave vulneración del Convenio.

Este año, el Tribunal Supremo de Nepal dictaminó que la Ley del Trabajo no se aplica al sector bancario. Esta decisión pone en peligro los derechos de miles de trabajadores de un sector muy estructurado, rentable e influyente en la economía de Nepal, dejándolos expuestos a despidos arbitrarios, represión sindical y explotación. La sentencia del Tribunal Supremo pone en peligro décadas de progreso en materia de derechos laborales y sienta un peligroso precedente de exclusión masiva. El Gobierno tiene la obligación de garantizar que la aplicación e interpretación de la legislación nacional se ajusta al Convenio.



Nepal ha contraído importantes compromisos con respecto a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, estos compromisos se están viendo socavados por una flexibilización del trabajo no regulada, leyes e interpretaciones judiciales contradictorias, así como por la ausencia de control.

De hecho, la creación de empleo y el fomento de la inversión son fundamentales para mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores de Nepal y retener a talentos. Cada año, miles de jóvenes nepaleses buscan empleo en el extranjero, normalmente en sectores precarios. Sin embargo, la creación de empleo no debe constituir una excusa para la explotación.

El movimiento sindical de Nepal se compromete a colaborar con el Gobierno y los interlocutores sociales para llevar a cabo una reforma integral de la legislación laboral. Creemos que el debate en esta Comisión en relación con el Convenio sentará las bases y el marco para que los interlocutores sociales adecúen la legislación y la práctica de nuestro país a las normas internacionales.

Miembro trabajadora, República de Corea - Deseo señalar urgentemente a la atención de la Comisión la reciente sentencia del Tribunal Supremo que menoscaba gravemente los derechos de que deben gozar los trabajadores nepaleses en virtud del Convenio. El 14 de febrero de este año, el Tribunal Supremo dictó una decisión devastadora sobre la aplicabilidad de la legislación laboral a los trabajadores del sector bancario. Un grupo de empleados del Swabalamban Bank solicitó simplemente la protección y las prestaciones laborales que les correspondían en virtud de la Ley del Trabajo, de 2017. Anteriormente, tanto el Tribunal del Trabajo como la Oficina del Trabajo y Empleo habían fallado a favor de los empleados ordenando al banco que cumpliera las disposiciones de la legislación laboral. Sin embargo, el banco recurrió alegando que, como institución financiera regulada por la Ley de Bancos e Instituciones Financieras (BAFIA) de 2017, no estaba sujeto a la legislación laboral general.

El más alto tribunal de Nepal, en una decisión de la sala en pleno dirigida por el Presidente del Tribunal Supremo, revocó estas sentencias. El Tribunal dictaminó que la Ley del Trabajo no se aplica a los bancos ni a las instituciones financieras en su conjunto. Aunque la Ley del Trabajo define al trabajador y la empresa en sentido amplio, el Tribunal consideró que los empleados del sector bancario no son trabajadores y que los bancos no son empresas con arreglo a esta Ley. Esta decisión se basó en el principio jurídico fundamental de que la legislación especial invalida la general, estableciendo que la BAFIA constituye un marco normativo integral especial que prevalece sobre las disposiciones generales de la Ley del Trabajo.

Esta redefinición del contexto normativo de las instituciones bancarias y financieras plantea importantes cuestiones en relación con la protección de los derechos laborales fundamentales, en particular en lo que respecta a la negociación colectiva y la discriminación antisindical, que garantiza el Convenio. Ahora, toda la fuerza de trabajo del sector bancario pierde protecciones disponibles para otros trabajadores, entre ellas: el acceso de los trabajadores a tribunales del trabajo independientes; la protección contra el despido improcedente; el derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva; y el mecanismo jurídico para garantizar un trato justo y la seguridad en el empleo.

Además, este planteamiento jurídico podría sentar un peligroso precedente para otros sectores regidos por una legislación especial, lo que podría conducir a una fragmentación de la aplicación de la legislación laboral en diversas industrias de Nepal.

Esto representa un grave retroceso en el compromiso de Nepal de proteger los derechos de los trabajadores conforme al derecho internacional.



Según la interpretación autorizada de la Comisión de Expertos, el Convenio cubre a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado, independientemente de que el servicio sea esencial o no. Las únicas excepciones autorizadas son las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado. Los empleados del sector bancario no pertenecen a ninguna de estas categorías.

La exclusión general de toda una categoría de trabajadores del sector financiero de la protección laboral y la negociación colectiva no es compatible con el Convenio, según la interpretación de la Comisión de Expertos.

El Gobierno debe asegurarse de que el marco normativo específico que regula los bancos y las instituciones financieras no menoscabe los derechos laborales fundamentales protegidos por el Convenio. Debe garantizar la aplicación universal de la Ley del Trabajo, marco jurídico general de las relaciones de trabajo, a todos los trabajadores de todos los sectores.

Miembro trabajador, India - Hablo en nombre de los trabajadores indios para expresar la preocupación que compartimos con nuestros hermanos y hermanas de Nepal por el hecho de que los trabajadores de este país no puedan disfrutar de los derechos protegidos por el Convenio. Estamos alarmados por el rápido crecimiento de la tendencia a la informalización del empleo regular en Nepal. La subcontratación, las pasantías y el trabajo por jornadas han proliferado en todos los sectores sin ninguna reglamentación efectiva. En algunos casos, el 100 por cien de los trabajadores son contratados a través de empresas de subcontratación. Estos trabajadores no están cubiertos por el convenio colectivo de la empresa usuaria y reciben un trato discriminatorio.

En una empresa farmacéutica que tiene contratados a 205 trabajadores en Katmandú, solo 60 de estos gozan plenamente de sus derechos legales. El empleador transfirió la contratación de los demás trabajadores a una empresa de subcontratación cuando estos empezaron a exigir una negociación para obtener la igualdad de trato. Posteriormente se despidió a 59 activistas sindicales. Además, la empresa subcontratada prohíbe explícitamente a los trabajadores plantear reivindicaciones superiores a las condiciones ya previstas en el contrato de trabajo.

La India y Nepal comparten una frontera abierta y una profunda relación histórica enraizada en lazos culturales, económicos, espirituales y sociales. El Tratado de Paz y Amistad de 1950 entre la India y Nepal permite la libre circulación de personas. Sin embargo, el Tratado y el acuerdo de fronteras abiertas, aunque beneficiosos en muchos aspectos, se han convertido cada vez más en fuente de preocupación debido a la ausencia de un acuerdo formal sobre empleo entre ambos países. Los empleadores suelen abusar de este acuerdo para eludir la normativa laboral formal, incluida la obligación de negociar convenios colectivos prevista en la legislación nepalesa.

Los trabajadores indios que trabajan al otro lado de la frontera con Nepal suelen trabajar en condiciones peores que las establecidas por norma. A pesar de su importante contribución al crecimiento de la economía nepalesa, suelen trabajar más horas y cobrar salarios más bajos que sus homólogos regionales.

La mayoría de los trabajadores indios subcontratados en Nepal no pueden afiliarse ni constituir sindicatos por miedo a perder el empleo, ser deportados y sufrir represalias. Además, el carácter informal de su empleo los excluye del derecho de sindicación y de negociación colectiva en virtud de la legislación de Nepal. El derecho de negociación colectiva no tiene sentido si solo se aplica a unos y no a todos.



Nos solidarizamos con el discurso de nuestro hermano nepalés e instamos al Gobierno de Nepal a que garantice que se aplique el mismo derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y situación laboral. Asimismo, instamos respetuosamente al Gobierno de Nepal a que establezca un mecanismo formal de empleo, en particular para los trabajadores migrantes y los trabajadores subcontratados indios, que incluya permisos de trabajo, condiciones de trabajo higiénicas y contratos de empleo éticos.

Miembro trabajadora, Japón - Hablo en nombre de los trabajadores del Japón y de los trabajadores de Francia. Abordaré la situación de Nepal, donde se deniega sistemáticamente a los trabajadores sus derechos protegidos por el Convenio, mediante la utilización abusiva de pasantías y programas de formación.

En Nepal, las pasantías y los programas de formación se han convertido en una economía sumergida de mano de obra de bajo costo y, a menudo, no remunerada. Eso no es formación. Eso no es fomento de la capacidad. Eso es explotación económica.

En todos los sectores y ámbitos —la atención de la salud, la hostelería, los medios de comunicación, el derecho, el desarrollo e incluso las instituciones gubernamentales—, se exige a los pasantes que trabajen a tiempo completo y asuman responsabilidades equivalentes a las de los trabajadores de plantilla. En algunos casos, trabajan incluso sin recibir remuneración a cambio. En la actualidad, estos jóvenes no están protegidos por la Ley del Trabajo. El temor los silencia, el temor a que, si alzan la voz, sus carreras terminen antes de empezar. A muchos se les obliga a pagar por el privilegio de ser explotados y a asumir los costos de la comida y el transporte, e incluso los costos de formación, mientras aportan sus competencias y su tiempo a instituciones que no los reconocen como trabajadores.

A continuación, figuran algunos ejemplos destacados por los sindicatos de Nepal. En un prestigioso hotel de cinco estrellas en Katmandú, se contrató a 11 personas como trabajadores en formación de una manera continuada durante más de siete años sobre la base de un contrato renovado cada seis meses. Se trata de estudiantes graduados que realizan su actividad en el marco de programas de gestión hotelera y de institutos de formación profesional. A pesar de su periodo de servicio de larga duración y de las labores habituales que realizan, se les ha denegado la contratación permanente. Aunque el Tribunal del Trabajo falló a favor de seis de los trabajadores en formación, el empleador interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo, mientras la dirección despedía al mismo tiempo a uno de los sindicalistas que había participado en la organización de los trabajadores en formación para que tomaran represalias.

La Ley del Trabajo de Nepal incluye una disposición para garantizar la contratación permanente después de 240 días de trabajo continuado. Los artículos 16 y 18 de la Ley del Trabajo limitan la utilización y las condiciones de las pasantías, para que tengan lugar estrictamente en el marco de programas de estudios de no más de tres meses; de lo contrario, debe regularizarse a los pasantes. Los artículos 17 y 18 prevén además el acceso de los pasantes y las personas en formación al salario mínimo y a prestaciones. Sin embargo, de conformidad con el estudio de GEFONT, el abuso de los trabajadores en formación ha aumentado un 20 por ciento en comparación con 2023. El 88 por ciento de las empresas no cumplen los requisitos legales para los pasantes y las personas en formación. Este tema entraña un sentido particular de urgencia, porque, evidentemente, se trata de una violación flagrante del Convenio. El recurso a formaciones profesionales y pasantías es una medida para sustituir a los trabajadores de plantilla, reducir los costos laborales y reprimir los esfuerzos de sindicación. Fomenta un entorno de inseguridad, el robo de los salarios y la explotación laboral.



Como sindicalista dedicada a la profesión de la enseñanza, hablo enérgicamente sobre este tema porque es poco ético. El recurso generalizado y abusivo a pasantes y personas en formación debe regularse, garantizando el derecho fundamental a sindicarse y negociar colectivamente con toda libertad con la empresa usuaria.

Miembro trabajadora, Singapur - Me dirijo a ustedes para señalar una grave injusticia que amenaza los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, situación que exige nuestra atención y acción inmediatas a fin de salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores consagrados en el Convenio.

En Nepal, el derecho de negociación colectiva existe en teoría, pero se deniega en la práctica. Solo el 6 por ciento de la fuerza de trabajo total de Nepal está sindicada, mientras que hasta el 85 por ciento de la población activa está ocupada en la economía informal. Los convenios colectivos apenas cubren al 10 por ciento de los trabajadores de la economía formal.

La Ley del Trabajo prevé que las empresas con diez o más trabajadores deben establecer un comité de negociación colectiva con miras a fomentar una negociación justa y efectiva entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, esta disposición ha suprimido de hecho el derecho de los trabajadores del sector informal, que representan el 85 por ciento de la población activa, a negociar colectivamente para defender sus intereses profesionales.

La Ley del Trabajo prevé además procedimientos de negociación colectiva y resolución de conflictos, pero el Gobierno no ha tomado medidas de conformidad con el Convenio.

A los trabajadores de Nepal se les deniega sistemáticamente su derecho a la negociación colectiva. Los empleadores están obstruyendo el derecho a través del retraso, la denegación y el desafío permanente. Las cláusulas sobre la prohibición de la afiliación sindical son frecuentes en los contratos de trabajo a través de los subcontratistas y las agencias de contratación.

En un país donde los empleos escasean y son primordiales para los medios de subsistencia de los trabajadores, esas cláusulas representan una coacción injusta, que no debería tolerarse. Los trabajadores nunca deberían tener que elegir entre sus medios de sustento y el derecho de sindicación. Incluso cuando se firman convenios colectivos, los empleadores los ignoran sistemáticamente y con total impunidad.

Como parte del procedimiento legal estándar, en julio de 2023, el sindicato del hotel de cinco estrellas presentó su carta de reivindicaciones a la dirección del hotel. La dirección no respondió en el plazo estipulado por la Ley del Trabajo. El sindicato presentó una demanda a la Oficina del Trabajo después de 21 días de inacción. El caso se remitió a un comité de arbitraje, que falló a favor de los trabajadores, obligando a la dirección del hotel a aplicar el convenio colectivo.

Negándose a acatar la decisión del comité de arbitraje, la dirección comenzó a acosar continuamente a los dirigentes sindicales en horario de trabajo. La dirección del hotel rompió la cerradura de la oficina del sindicato y se apoderó de sus bienes, incluidos el mobiliario y los documentos oficiales. Esto sucedió hace casi dos años.

Conforme a lo dispuesto, debería celebrarse un nuevo convenio colectivo cada dos años. Sin embargo, debido a este retraso, todo el proceso de negociación colectiva se ha visto afectado, incluida la elección del sindicato autorizado.

No olvidemos que el sector hotelero se ha clasificado como sector de servicios esenciales en virtud de la Ley de Servicios Esenciales, la cual prohíbe las huelgas, lo que deja a los trabajadores sin ningún otro medio para defender sus intereses.



Tomamos nota de que el Gobierno ha expresado su interés en recibir asistencia técnica de la Oficina en relación con la discriminación antisindical y la negociación colectiva. Sin embargo, debemos estar seguros de que este interés se traduzca en acciones concretas para proteger los derechos de los trabajadores.

Debemos permanecer unidos y exigir que el Gobierno de Nepal cumpla su compromiso de respetar las normas internacionales del trabajo. Los trabajadores nepaleses merecen algo mucho mejor. Merecen gozar del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente, y a trabajar en un entorno exento de temor e intimidación.

Como conclusión, recordemos que la fuerza de un país radica en la fuerza de su población activa. Al proteger los derechos de los trabajadores, cumplimos nuestra obligación moral y ética y garantizamos una sociedad más justa y equitativa.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Deseo comenzar señalando con profunda preocupación que la organización de trabajadores más representativa de los Estados Unidos, la Federación Norteamericana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), no ha sido acreditada ante esta Conferencia en un acto de represalia por sus actividades sindicales legítimas.

Estamos impugnando esta decisión ante la Comisión de Verificación de Poderes y agradeceremos el apoyo de quienes están comprometidos con el respeto de la Constitución de la OIT y el diálogo social verdadero.

Volviendo al caso que nos ocupa, la Comisión de Expertos ha constatado una vez más que la definición excesivamente amplia de servicios esenciales de Nepal es incompatible con el Convenio, ya que deniega a categorías enteras de trabajadores su derecho fundamental a participar en acciones sindicales y negociar colectivamente.

Los mecanismos de control de la OIT han establecido con claridad que la imposición de un arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo vulnera el Convenio, salvo en una serie reducida de circunstancias.

Una de estas escasas excepciones se refiere a la prestación de servicios esenciales, servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población. Algunos ejemplos son servicios como la atención de la salud, la educación, los servicios comunitarios, las telecomunicaciones, el transporte, la policía y los bomberos.

En 2016, el Gobierno de Nepal emitió una notificación en virtud de su Ley de Servicios Esenciales en la que declaraba esenciales 17 sectores de la economía, incluidos hoteles, restaurantes, casinos y la banca. Hoy esta lista se ha ampliado a 25 supuestos servicios esenciales.

Aunque somos conscientes de la importancia de la industria turística para la economía de Nepal, es evidente que los hoteles de lujo, los complejos turísticos, los casinos y los restaurantes no pueden considerarse servicios esenciales en el sentido del Convenio. Esta clasificación errónea ha tenido un efecto especialmente pernicioso para los trabajadores y el sector hotelero de Nepal.

Así, en julio de 2023 se firmó un convenio colectivo entre los sindicatos y la dirección del Hotel Radisson de Katmandú. Según el convenio, ambas partes se comprometían a proporcionar a los trabajadores un 5,5 por ciento de los ingresos de facturación del hotel. Sin embargo, la dirección no aplicó esta disposición durante más de 14 meses.

En respuesta al incumplimiento de este convenio colectivo, los trabajadores organizaron una huelga de tres días exigiendo la aplicación de los beneficios acordados. En lugar de



atender las legítimas reivindicaciones de los trabajadores, la dirección declaró ilegal la huelga, alegando falsamente que el hotel entra en la categoría de servicios esenciales. Además, los trabajadores fueron objeto de amenazas e intimidación.

Para concluir, instamos encarecidamente al Gobierno de Nepal a que siga la clara recomendación de la Comisión de Expertos de enmendar la Ley de Sindicatos para que el uso del arbitraje obligatorio esté debidamente restringido en consonancia con el Convenio. Asimismo, nos sumamos a la recomendación de la Comisión de Expertos de que el Gobierno solicite asistencia técnica a la OIT con la esperanza de que esto contribuya a la plena aplicación del Convenio en este país.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Nepal ratificó el Convenio en 1996. A pesar de la insistencia del movimiento sindical nepalés, el Gobierno sigue siendo reacio a ratificar el Convenio núm. 87.

En la legislación nacional, en concreto, en la Ley del Trabajo, de 2017, no se establece ninguna disposición para proteger a los trabajadores de la discriminación antisindical y la injerencia en las actividades sindicales o en los procesos de negociación colectiva, tal y como denuncian los sindicatos, incluido el de la construcción.

En un proyecto hidroeléctrico de 140 megavatios organizado por un afiliado a la ICM, aparte de las infracciones a las disposiciones laborales y relativas a los trabajadores básicas, tales como el retraso en el pago de los salarios, la limitada cobertura de la seguridad en el trabajo, la no prestación de seguridad y salud en el trabajo y un alojamiento inadecuado, los trabajadores se enfrentaron a la discriminación antisindical cuando estaban haciendo retroceder las medidas coercitivas de gestión durante el brote de COVID-19, tales como obligarlos a trabajar sin medidas de protección de la seguridad adecuadas.

La dirección presionó a los trabajadores disuadiéndoles de reunirse con los dirigentes sindicales y evitó el diálogo con el sindicato para discutir la mejora de las condiciones de trabajo. En el curso de la organización de este proyecto, el sindicato presentó una carta de reivindicaciones de nueve puntos que comprendía disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, pero la dirección solo aceptó parte de las reivindicaciones.

En 2020, los trabajadores organizaron una huelga en protesta por la falta de protocolos de seguridad frente al COVID-19. El conflicto terminó con la firma de un acuerdo bilateral que incluía la exigencia del sindicato de una tarifa salarial fijada por el Comité Laboral de Distrito. Sin embargo, al año siguiente, el sindicato denunció que el aumento salarial no coincidía con el ajuste realizado por el Comité Laboral de Distrito. Esta es una manifestación de mala fe en la negociación y aplicación de un acuerdo bilateral. Esta mala fe en la negociación y aplicación del acuerdo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo, ha provocado desgraciadamente dos accidentes mortales en la obra muy recientemente.

En otro proyecto emblemático del Gobierno, otro afiliado a la ICM también experimentó impedimentos para la organización sindical, como la negativa de la dirección a permitir que los dirigentes sindicales accedieran al lugar de trabajo para reunirse con los trabajadores, a pesar de las solicitudes por escrito.

Se disuade a los trabajadores de estar en contacto con los representantes sindicales.

Al igual que en otros casos similares denunciados ante esta Comisión, solicitamos al Gobierno de Nepal que garantice la prohibición de acciones discriminatorias contra los trabajadores que ejercen su derecho a afiliarse a un sindicato.



Del mismo modo, deben revisarse la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos para establecer medidas reguladoras eficaces que garanticen que la negociación, la conclusión y la aplicación de los convenios colectivos se realicen de buena fe.

Representante gubernamental - Gracias por la preocupación, las preguntas y los comentarios expresados con espíritu constructivo. Tomamos buena nota del debate y de los compromisos asumidos en esta Comisión. Agradecemos a todos los interlocutores sociales y a los Estados Miembros sus comentarios y el apoyo que han demostrado a los progresos realizados por Nepal. Nos servirán de orientación valiosa para seguir mejorando la situación de nuestro mercado de trabajo.

Me gustaría volver a asegurar ante esta Comisión que la negociación colectiva está en efecto garantizada en el mercado de trabajo de Nepal. Pueden surgir algunos casos aislados, que no reflejan el panorama global y general del mercado laboral del país. Nuestro objetivo ahora es revisar las disposiciones legislativas en consonancia con las obligaciones internacionales, así como con el compromiso voluntario contraído por Nepal.

Además de la reforma legislativa, están en marcha a la par nuestros programas específicos de capacitación, fortalecimiento institucional y mejora de los procedimientos.

El grupo de trabajo tripartito se ocupa de las tareas relacionadas con la reforma legislativa de manera exhaustiva. Pronto llevaremos a cabo la revisión y modificación de nuestras disposiciones legislativas para definir claramente la discriminación antisindical, de manera que también se apliquen en el sector informal. El grupo de trabajo tripartito está tratando de encontrar una solución práctica para que esto se cumpla.

Anteriormente presentamos un ejemplo de la intervención rápida, eficaz y eficiente del Gobierno en caso de infracción. Nuestras prácticas se basan en la protección frente a la discriminación.

Se ha avanzado considerablemente en lo que respecta al ordenamiento jurídico, la capacidad, el mecanismo de aplicación y el sistema de datos necesarios para proteger la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

La reforma legislativa en curso, la mejora del sistema de denuncia y control, la formación específica y la estrecha colaboración con los interlocutores sociales reflejan un planteamiento global y sostenido.

En cuanto a la aplicación del artículo 2 del Convenio, nuestro ILMIS sigue disponible para presentar quejas anónimas. La información, los datos y la privacidad de las quejas, así como del denunciante, permanecen siempre protegidos. La posibilidad de presentar quejas anónimas evita que se tomen represalias o se produzcan actos de intimidación. Además, incluso en el caso de que no se presente ninguna queja, siempre que el Gobierno recibe información sobre la vulneración de los derechos laborales, por cualquier medio, interviene rápidamente en el asunto y toma las medidas necesarias de forma eficaz.

Queremos asegurar a todos los trabajadores, empleadores y partes interesadas que nadie debe dudar ni tener miedo al presentar una queja en caso de infracción.

El Gobierno se compromete a proteger la confidencialidad, privacidad y dignidad de todos.

Por lo que respecta a los convenios colectivos de ámbito empresarial y sectoriales, me gustaría reiterar que estamos poniendo en marcha un programa eficaz de formación y sensibilización a escala nacional, provincial y local. Estamos totalmente dispuestos a transmitir información sobre este asunto.



El Gobierno está revisando su enfoque de la resolución de conflictos y el arbitraje obligatorio. Se ha expresado preocupación por el alcance del arbitraje obligatorio y su potencial para limitar la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva. Se está prestando gran atención a estas inquietudes y el Gobierno está revisando actualmente las disposiciones pertinentes en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Se han presentado propuestas para limitar el arbitraje obligatorio y garantizar su uso como último recurso en circunstancias claras y definidas en la legislación.

Al mismo tiempo, el Gobierno está desarrollando un nuevo procedimiento de arbitraje, que hace hincapié en la imparcialidad, la transparencia y la adhesión a las normas internacionales sobre juicios justos. Esta iniciativa se ha incluido en el presupuesto y el programa anuales del Gobierno para el próximo ejercicio fiscal, que comienza en julio de 2025.

El nuevo procedimiento establecerá mecanismos independientes y transparentes para la designación de árbitros y el desarrollo de los procedimientos de arbitraje. Este contribuye a garantizar que tanto trabajadores como empleadores puedan confiar en la neutralidad y equidad del proceso de arbitraje.

El Gobierno también expresa un gran interés en seguir recibiendo la asistencia técnica de la OIT también en este ámbito, en particular en lo que concierne a la elaboración del marco institucional, la formación de árbitros y la sensibilización de la opinión pública.

Consideramos que el esfuerzo colectivo del Gobierno en colaboración con los empleadores y los trabajadores, así como con la OIT, dará lugar a que la negociación colectiva sea más completa y natural en el país.

El Gobierno seguirá promoviendo un diálogo social constructivo, apoyando a los sindicatos y garantizando que tanto empleadores como trabajadores puedan ejercer su derecho en un entorno justo y equitativo.

En una próxima memoria se proporcionará información actualizada. El Gobierno está deseoso de proseguir su compromiso de cooperación con la OIT y sus órganos de control.

Por lo tanto, permítanme reiterar que el principio de negociación colectiva libre y voluntaria se está aplicando efectivamente entre los interlocutores sociales nepaleses y el mecanismo del mercado de trabajo, a pesar de los desafíos. Estamos haciendo todo lo posible para hacer frente a los retos a través del diálogo social y la cooperación.

Para concluir, reafirmo una vez más el compromiso inquebrantable del Gobierno con la aplicación efectiva del Convenio a través de disposiciones legislativas armonizadas, trabajadores concienciados y un mecanismo de negociación colectiva, de registro de quejas y de resolución de conflictos, entre otros, que funcione correctamente. Gracias a todos por el constructivo debate de hoy.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluido el representante gubernamental.

Confiamos en que el representante gubernamental tenga en cuenta los comentarios formulados durante la discusión; en particular, aquellos que hicieron referencia específica al cumplimiento en la legislación y en la práctica del Convenio, que es el Convenio que hoy nos convoca.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno de Nepal lo siguiente: 1) que



suministre información a esta Comisión respecto a los avances orientados a incluir en la legislación nacional una prohibición explícita de la discriminación contra los trabajadores por motivos de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales; 2) que proporcione información sobre el número de denuncias presentadas, haciendo hincapié en las sanciones aplicadas por actos de injerencia en contra de las organizaciones sindicales; 3) que establezca, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, procedimientos claros para la negociación colectiva, de tal forma que la determinación del nivel dependa esencialmente de la voluntad de las partes y no sea impuesto en virtud de la legislación y tampoco de decisiones administrativas, y 4) instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica las mencionadas recomendaciones y las futuras obligaciones en materia de presentación de memorias y a mantener el diálogo tripartito para continuar trabajando en el pleno cumplimiento del Convenio.

Finalmente, y para cerrar esta intervención, el Grupo de los Empleadores reconoce el trabajo que el Gobierno de Nepal viene haciendo a través de la adopción de reformas legislativas y la implementación de prácticas nacionales orientadas a dar cumplimiento al Convenio, y solicitamos al Gobierno que cualquier modificación y actualización legal o normativa que se llegue a plantear en adelante se realicen en consulta con los interlocutores sociales más representativos y con la asistencia técnica de la OIT.

Miembros trabajadores - Deseamos dar las gracias a todos los delegados que han contribuido al debate de hoy. Para finalizar, los miembros trabajadores reconocemos los recientes esfuerzos del Gobierno de Nepal. Sin embargo, nos sigue preocupando que casi tres décadas después de ratificar el Convenio, Nepal aún no haya establecido un marco jurídico claro y completo de protección frente a la discriminación antisindical y los actos de injerencia.

Esta laguna jurídica reconocida por el propio Gobierno sigue exponiendo a los trabajadores, especialmente en el sector de la hostelería, a abusos mediante falsos periodos de formación, la subcontratación y los contratos precarios, que los privan de un empleo estable y del derecho de sindicación. Estas prácticas no solo bloquean el acceso a la representación y la negociación colectiva, sino que también invitan a tomar represalias contra los dirigentes sindicales que se atreven a defender a los trabajadores afectados.

Lo más alarmante es que la reciente sentencia del Tribunal Supremo, según la cual se excluye a todo el sector bancario y financiero de la Ley del Trabajo, socava aún más los derechos laborales fundamentales de miles de personas.

No se trata de casos aislados. Estos reflejan un fallo sistémico que exige una reforma legislativa urgente y medidas concretas para proteger a los trabajadores y respetar las normas internacionales del trabajo.

Instamos al Gobierno a que actúe con rapidez para codificar prohibiciones explícitas y garantizar que estas estén respaldadas por mecanismos de aplicación eficaces, procedimientos de denuncia accesibles y sanciones disuasorias, y a que garantice que, tal y como prescribe el Convenio, todos los trabajadores estén protegidos, incluidos los del sector de la hostelería y los del sector bancario y financiero.

La lista de servicios esenciales debe revisarse de manera coherente con el Convenio. Estas modificaciones de la Ley del Trabajo y de la Ley de Servicios Esenciales deben ser el resultado de una consulta plena y franca con los interlocutores sociales.



Asimismo, destacamos la acuciante necesidad de reforzar el marco de la negociación colectiva. Aunque se han registrado más de 1 000 convenios de ámbito empresarial y las cifras recientes indican una actividad renovada, la ausencia de convenios sectoriales sigue siendo una deficiencia importante.

Pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas para fomentar la negociación colectiva voluntaria a todos los niveles, y en particular que revise el artículo 123 de la Ley del Trabajo, con el objeto de facilitar las elecciones sindicales y garantizar que se negocie con sindicatos representativos.

Por último, instamos al Gobierno a que adapte su enfoque del arbitraje obligatorio a las estrictas normas del Convenio, reservándolo solo para casos excepcionales, y a que garantice que todo procedimiento de arbitraje sea transparente, imparcial y justo. Esperamos que Nepal traduzca los compromisos que ha formulado en una reforma legislativa significativa y en la aplicación práctica de esta. Dado que los retos para la plena aplicación del Convenio siguen siendo considerables y requieren una atención inmediata por parte del Gobierno, el Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno de Nepal que acepte una misión de contactos directos.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas en la protección contra la discriminación antisindical y de las medidas inadecuadas para el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva voluntaria.

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

- **adoptar medidas legislativas eficaces para prohibir todos los actos de discriminación antisindical, incluidos los basados en la afiliación sindical;**
- **garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, existan sanciones disuasorias en relación con los casos de discriminación antisindical;**
- **garantizar una protección adecuada contra los actos de injerencia, así como el funcionamiento eficaz de los mecanismos de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio;**
- **garantizar que las partes sean libres de negociar, a todos los niveles, convenios colectivos que mejoren las condiciones de trabajo;**
- **modificar la legislación para que el arbitraje obligatorio solo pueda tener lugar en las situaciones cubiertas por el Convenio;**
- **garantizar que el procedimiento de selección de los miembros de los órganos de arbitraje sea transparente y garantice su plena independencia.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión también solicitó al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, informara a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en lo que respecta a las medidas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, de conformidad con el Convenio.



Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Nepal.

Representante gubernamental - Deseo agradecer a la Comisión su apoyo y orientación para garantizar la aplicación de las normas y los principios internacionales en el mundo del trabajo. Agradezco a todos los miembros trabajadores, los miembros empleadores y los Gobiernos su constructiva participación durante la discusión.

Reafirmamos nuestro compromiso de proteger y promover eficazmente los derechos laborales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica.

El principio y el espíritu de la negociación colectiva quedan bien reflejados en nuestras disposiciones legislativas. Estas disposiciones se han considerado, en algunos casos, insuficientes debido a algunas deficiencias de aplicación. No obstante, también estamos modificando la legislación en consulta con el grupo de trabajo tripartito.

Nuestros esfuerzos específicos sobre el terreno están teniendo efectos positivos, como la aplicación efectiva de las disposiciones legislativas.

Nepal está más que dispuesto a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para seguir reforzando la dinámica laboral del país.

Confiamos en poder garantizar eficazmente el trabajo decente, sumado a la justicia social, gracias a nuestros esfuerzos colectivos desde un talante de verdadera cooperación y colaboración.

Nicaragua (ratificación: 2010)

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

Presidente - Informo a la Comisión de que el Gobierno de Nicaragua no ha acreditado una delegación en esta 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno no respondió a la invitación enviada el lunes 2 de junio, fecha de la adopción de la lista de los casos individuales, ni a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión. Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

Representante del Secretario General - Quisiera informar a la Comisión que, mediante una comunicación de fecha 27 de febrero de 2025, el Gobierno de Nicaragua notificó al Director General de la OIT su intención de retirarse de la Organización. De conformidad con el artículo 1, párrafo 5, de la Constitución de la OIT, la notificación de retiro presentada por el Gobierno surtirá efecto el 28 de febrero de 2027, a reserva de que, en esa última fecha, Nicaragua haya cumplido todas sus obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Es importante recordar que Nicaragua sigue actualmente vinculado, y lo seguirá estando, por las obligaciones que se deriven de los convenios que ha ratificado, o se refieran a ellos, respecto del periodo señalado en dichos convenios, independientemente de su condición dentro de la Organización.

Miembros empleadores - Nos referimos al caso de Nicaragua, un país donde lamentablemente la sistematicidad de las violaciones a los derechos fundamentales del trabajo



ha llegado a un punto de gravedad extrema. Lo hacemos con un profundo sentido de responsabilidad que nos impone esta Comisión, cuales son la defensa del Estado de derecho, de la libertad de asociación y del tripartismo auténtico que dio origen a esta Organización.

Existen algunos antecedentes sobre las observaciones que la Comisión de Expertos realizó en 2024. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 2010. Si bien nunca se discutió en esta Comisión, ha recibido observaciones del Comité de Expertos en 2018 y 2024. En sus últimos comentarios, la Comisión de Expertos observó que, entre otros, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas manifestaron preocupación por el desconocimiento por parte del Gobierno de Nicaragua de las autoridades indígenas electas en asambleas comunitarias y por la creación en su sustitución de Gobiernos paralelos para suplantar su representación. Solicitó entonces al Gobierno una acción coordinada y sistémica de los pueblos indígenas a través de sus legítimos representantes en políticas y programas que les conciernen.

La Comisión de Expertos también ha observado la existencia de un clima de violencia en la Costa Caribe Norte resultante de conflictos relacionados con la ocupación de tierras y deploró que el Gobierno no haya informado de esta situación. Homicidios, desapariciones y heridas son el resultado de los mismos. Además, observó con preocupación las informaciones relativas a violencia física, psicológica y sexual contra mujeres indígenas. La Comisión de Expertos, además de manifestar su profunda preocupación, instó firmemente al Gobierno a asegurar un clima libre de violencia y que se proteja de manera adecuada la integridad física y psicológica de los pueblos cubiertos por el Convenio.

El Gobierno no proporcionó informaciones sobre el funcionamiento de los mecanismos de consulta previa prevista por el Convenio y por tal motivo los expertos solicitaron información sobre estos procedimientos respecto de toda medida legislativa o administrativa que afectara a estos pueblos directamente. Finalmente, constató falta de saneamiento de los territorios indígenas que han llevado a invasiones ilegales de territorios y a conflictos violentos por acceso a la tierra. En su mérito, la Comisión le solicitó al Gobierno que continúen dichos procesos proporcionando información detallada al respecto.

Los miembros empleadores reiteramos, una vez más, que deploramos la violencia en todos los sentidos en el presente caso en cuanto especialmente afecta a pueblos indígenas y en particular a las mujeres.

En Nicaragua persiste una preocupante dualidad en la aplicación de la justicia, mientras ciertos delitos quedan impunes, otros son perseguidos de manera arbitraria y selectiva. Una situación lamentable que no beneficia nadie y afecta de forma decidida la legalidad y la seguridad jurídica.

En el caso que hoy nos ocupa, centrado en el cumplimiento del Convenio, se inscribe en un patrón mucho más amplio y alarmante de represión institucional. En Nicaragua no solo se han suprimido las voces indígenas mediante la usurpación de su representación, la negación de sus autoridades tradicionales y el desmantelamiento de los mecanismos de consulta previa. Se ha instaurado un clima de violencia e impunidad que amenaza la vida, la identidad y los derechos colectivos de pueblos originarios, en particular en la Costa Caribe Norte como ha documentado la propia Comisión de Expertos y múltiples organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.

Los miembros empleadores queremos subrayar que estas prácticas no son hechos aislados se dan en un contexto en el que más de 5 700 organizaciones han sido ilegalmente disueltas, incluyendo todas las organizaciones empresariales legítimas del país, y en el que se



ha desmantelado por completo toda forma de representación independiente. Hago un alto aquí para reiterar que, bajo esta política destructiva, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la organización de empleadores más representativas del país fue arrasada junto con el resto del tejido cívico e institucional nicaragüense. Le fue cancelada su personalidad jurídica, sus activos fueron expropiados y sus miembros privados, no solo de sus derechos más básicos, sino de su país, privados de la nacionalidad y forzados al exilio. Estos mismos hechos fueron condenados por el Director General de la OIT en una carta oficial dirigida al Gobierno de Nicaragua a solicitud expresa de la Organización Internacional de Empleadores.

En Nicaragua no hay espacio alguno para el tripartismo legítimo tal como lo entendemos en esta casa y está reflejado en los convenios fundamentales de la OIT. Ya no existen ni empleadores ni trabajadores organizados de manera libre e independiente. Lo que existe es una tierra arrasada institucionalmente donde el ejercicio de los derechos fundamentales no es posible por miedo y la arbitrariedad de las autoridades. Lo que existe es un régimen que, no solo ha abandonado toda voluntad de diálogo, sino que ha anunciado formalmente su retiro de la OIT, profundizando su aislamiento internacional y su desprecio por el multilateralismo. Mal precedente.

Nos hubiera gustado que el Gobierno estuviera hoy en esta Comisión proporcionando sus informaciones en cuanto al cumplimiento del Convenio, pero ni siquiera se ha registrado en la Conferencia. En febrero del 2025, como fue referido por la Directora del Departamento de Normas, se informó de que el Gobierno se retiraba de la OIT. De acuerdo con el artículo 1 de la Constitución, se establece que cualquier Miembro que se retire de la Organización deberá dar un aviso previo al Director General, cosa que hizo el Gobierno de Nicaragua, y dicho aviso surtirá efecto dos años después de su recepción por el Director General, a reserva de que se hayan cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Además, cuando haya ratificado un convenio internacional, el Estado mantiene la validez de todas las obligaciones que se le deriven del convenio respecto del periodo señalado en el convenio de que se trate. En el caso de Nicaragua y del Convenio núm. 169, el plazo para poder denunciarlo y poder, eventualmente, desconocer las obligaciones del mismo, se inicia el 5 de septiembre de 2031 y finaliza un año después. Mientras tanto deberá seguir cumpliéndolo tal como fue ratificado.

Nicaragua indicó que se retiraba de la Organización por los procesos de desnaturalización de la OIT porque esta actuaba de una manera politizada porque se prestaba a maniobras de desestabilización e intervencionismo en temas propias del Estado de Nicaragua. Esto no es así, no existe injerencia alguna a temas internos del Estado, sino un proceso establecido para la supervisión de convenios internacionales suscritos voluntariamente por el Estado de Nicaragua, que no está respetando, y que es la Comisión de Aplicación de Normas el foro donde debería responder por sus incumplimientos.

Los miembros empleadores, entendemos que cortar las comunicaciones con la OIT puede resultarle buena estrategia al Gobierno a corto plazo, pero precariza cada vez más la situación de los trabajadores y empleadores nicaragüenses. Ante esta realidad insostenible, el Consejo de Administración en su 353.^a reunión celebrada en marzo de 2025, decidió establecer una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para considerar las alegaciones contenidas en la queja presentada. Esta decisión adoptada ante la falta total de cooperación del Gobierno y el agravamiento continuo de la situación representa un paso histórico firme y absolutamente necesario.

Para concluir los miembros empleadores reafirman su compromiso con los empleadores y trabajadores de Nicaragua, con aquellos que hoy no pueden estar aquí porque han sido



forzados al silencio o al exilio. A ellos queremos decirles que no están solos, que esta casa de la libertad y del tripartismo no ha cerrado sus puertas, ni ha renunciado a sus principios.

Pedimos que esta Comisión respalde con claridad la decisión adoptada por el Consejo de Administración y que exprese con contundencia que esta Organización no tolerará ni la impunidad, ni la negación de los derechos humanos fundamentales.

Miembros trabajadores - Nos encontramos ante una situación lamentable, porque la ausencia del Gobierno demuestra su interés y, como ha sido descrito, su decisión de retirarse de la OIT, como se ha expresado en esta Comisión, nos lleva a una profunda reflexión colectiva. De acuerdo con la información oficial, esta decisión fue anunciada en el marco del Consejo de Administración de marzo pasado y se trata a consideración del Grupo de los Trabajadores de un hecho de extrema gravedad institucional.

La OIT es un organismo fundado sobre los pilares del diálogo social, la justicia social y el respeto al derecho internacional. Por ello, la sola intención de retirarse genera una profunda preocupación, tanto por los trabajadores y empleadores de Nicaragua como por todo el pueblo nicaragüense. Además, no puede pasar inadvertido que esta medida fue anunciada en un contexto en el que existen denuncias graves por violaciones a convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua.

Es importante subrayar que conforme a la Constitución de la OIT el retiro de un Estado Miembro no tiene efectos inmediatos. El artículo 1 establece un plazo de dos años desde la notificación formal durante el cual el país sigue siendo parte de la OIT y está obligado a cumplir los convenios que ha ratificado, salvo que los denuncia expresamente y de acuerdo con el procedimiento previsto. No ha sido el caso, sobre todo respecto a los convenios fundamentales, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni otros instrumentos claves como el que hoy nos convoca que es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) que sigue plenamente vigente para Nicaragua.

Este Convenio es una herramienta esencial para la protección de los derechos colectivos de los pueblos originarios. Reconoce su derecho a hacer consultados de manera previa, libre e informada; el respeto a sus culturas y tradiciones y la protección de sus territorios, recursos naturales y formas de vida.

Aunque Nicaragua haya manifestado su voluntad de retirarse de la OIT, sigue obligada a cumplir con las disposiciones de este Convenio que no ha sido denunciado. No podemos dejar de recordar que, en la Conferencia pasada, Nicaragua fue incluida en la lista de casos por doble inclusión, nota de pie de página, una medida excepcional que respondió a la gravedad de la situación.

Asimismo, el Consejo de Administración viene realizando un seguimiento especial del caso. Como dijo la Comisión de Expertos con sus palabras, cito el informe «la Comisión toma nota con preocupación de estas informaciones pero lamenta la ausencia de información del Gobierno sobre el funcionamiento de mecanismos de participación de los diferentes pueblos indígenas del país en la elaboración de políticas y programas que les conciernen».

También le pide la Comisión de Expertos al Gobierno que indique como asegura una acción coordinada y sistemática con la participación de los pueblos indígenas a través de instituciones representativas en esas políticas y programas que los conciernen. También informa que toma nota con profunda preocupación de que todas las informaciones evidencian, y como se ha dicho acá, pero vale la pena reiterar, que persiste el clima de violencia y de ataques a la vida y a la integridad física de las comunidades indígenas, en la región



autónoma de la Costa Caribe Norte, el cual está ligado a sus reivindicaciones territoriales, y a los procesos de saneamiento de tierras de esas comunidades.

La Comisión de Expertos recuerda que un clima de violencia, como este que está describiendo, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio y subraya que la falta de procesamiento y condenas de los autores de hechos de violencia genera, además, un clima de impunidad inaceptable que impacta en el ejercicio de esos propios derechos que tienen los pueblos indígenas. Para más información, por supuesto, el informe da cabalmente un análisis de la grave situación en Nicaragua. A esto no hubo respuesta. Hoy tampoco está el Gobierno.

La OIT ya sabemos que fue creada para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras del mundo y se basa en el principio fundamental del diálogo social tripartito. Por lo tanto, ese mandato debe guiar todas nuestras acciones. Estamos aquí, la Comisión, la Oficina y el Consejo de Administración.

Tal vez redoblen los esfuerzos diplomáticos institucionales y técnicos para establecer canales de diálogos con el Gobierno de Nicaragua, instándolo a reflexionar y a reconsiderar y a cumplir con sus obligaciones internacionales. Nosotros, del movimiento sindical queremos la protección de los trabajadores.

Queremos que se instale un diálogo social tripartito genuino respetado y con garantías y queremos que quede a salvo todo el movimiento sindical nicaragüense como la representación de los empleadores. También creemos que la defensa de los derechos laborales y de los pueblos indígenas no puede estar sujeta a decisiones unilaterales que aíslan a un país del sistema internacional de protección.

Estos principios que hablan de soberanía también nos hablan de responsabilidad y sintetizan esta misión que tenemos en la OIT porque existimos para asegurar que los derechos de los pueblos, de los trabajadores y las trabajadoras sean respetadas, que se formalice el respeto al diálogo social tripartito, especialmente cuando los países tienen momentos difíciles.



Panamá (ratificación: 1970)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), se rige por las normas del derecho internacional en pleno cumplimiento de su Constitución Política. La República de Panamá, conforme los artículos 19, 40 y 64 de la Constitución Política reconoce la libertad que tienen los individuos de escoger libremente el ejercicio de cualquier profesión u oficio, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas, por lo que, el Estado, en cumplimiento de este deber constitucional, elabora políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y garantizar a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

El MITRADEL conforme al artículo 1 del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el capital y el trabajo con base en los principios de justicia social, asegurando una protección estatal en beneficio de los trabajadores, promoviendo el pleno empleo mediante la creación de condiciones necesarias que aseguren al trabajador una existencia decorosa y procuren al capital una compensación equitativa por su inversión.

Con ese objetivo, la República de Panamá ha puesto en marcha los siguientes programas:

El Reclutamiento Focalizado, un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral. Se convoca únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. Durante el segundo semestre de 2024, realizamos 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades de empleo. Para el primer trimestre de 2025, fueron 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas con la colaboración de más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi primer empleo» (Ley N° 121 de 2019, Decreto Ejecutivo N° 27 de 2024 modificado por el Decreto Ejecutivo N° 6 de 2025), una iniciativa insignia de esta administración. Facilita la inserción de jóvenes entre 17 y 24 años de edad al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico. En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. Para el 2025, se contempla la realización de 2 780 nuevas pasantías, de las cuales, 738 ya fueron habilitadas en el primer trimestre, con la participación activa de más de 405 empresas privadas a nivel nacional. En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi primer empleo». El convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

El Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (Ley N° 15 de 2016), a través del cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, nace el Aula Talento Sin Barreras «Anita Correa», un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento poscontratación, asegurando el cumplimiento riguroso de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016. En base a esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad se han incorporado al mercado laboral en diversas regiones del país, de los cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos. El Estado reconoce la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como un derecho fundamental que promueve la equidad y la cohesión social.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo (Resolución N° 341 de 24 de julio de 2015), se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este Programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En el 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados



a nivel nacional, y para el 2025, se proyecta un alcance a 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

El Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Un avance significativo en ese sentido es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo N° 32 de 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron 6 nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante el 2025, se han recibido 7 solicitudes de renovación de licencia y 1 solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital Empleos Panamá (Decreto Ejecutivo N° 3 de 22 de abril de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados, la herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo. El 5 de mayo de 2025 suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno, para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local.

El Gobierno, continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). Un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector del turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra; reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado a 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 60 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector del turismo y de los servicios logísticos, requiere el dominio del inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral.

La gestión del INADEH está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En el 2024, atendió a 181 024 participantes, donde el 35,5 por ciento son hombres y 65,5 por ciento son mujeres. Dictó 6 406 cursos y programas mediante las modalidades de formación presencial y virtual en 28 áreas formativas, dirigidas a atender diferentes sectores económicos. Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto Hotel Escuela, con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes de no contar con un espacio



para realizar prácticas profesionales. El proyecto enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado de 30 715 035 balboas, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería y atención al cliente, entre otras, puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, detalladas a continuación:

- 1) Construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional Comarca Ngäbe Buglé: este proyecto beneficiará a 212 084 habitantes de la comarca indígena Ngäbe Buglé, donde según el censo de 2023, 109 577 son mujeres y 102 507 son hombres. Se proyecta que los beneficiarios directos por año serán aproximadamente 6 925 personas, a través de la realización de unos 277 cursos. Con una inversión de 4 312 256,16 balboas mediante transferencia del Gobierno central.
- 2) Construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala: este proyecto beneficiará a 32 016 habitantes de la comarca indígena Guna Yala, donde según el censo de 2023, 15 308 son hombres, y 16 708, mujeres.

Es pertinente destacar que los días 13 y 14 de mayo del corriente, las Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana y sus delegados técnicos permanentes, celebramos en Ciudad de Panamá, la I Reunión Ordinaria del Consejo. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, sucediendo a Honduras, y se adoptó el Plan de Acción del CMT-CARD 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; inspección laboral incorporando nuevas tecnologías; transición a la formalidad que incluya la presentación de un diagnóstico regional y un repositorio de buenas prácticas; el fortalecimiento de la gobernanza del Consejo y la gestión de cooperación internacional.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente, el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) y los debates de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para el desarrollo laboral de la región. También se destacó el impacto positivo de diseñar e implementar políticas integrales para la transición a la formalidad laboral, adoptando un enfoque multisectorial y aprovechando la tecnología. La cooperación internacional y la asistencia técnica es clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas, garantizando mejores condiciones laborales y oportunidades para la población.

Por último, destacamos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a recientes acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y la realización de paros ilegales e injustificados, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral. Seguimos avanzando con paso firme, mediante un trabajo articulado entre el Gobierno, el sector privado y la población, para garantizar que cada panameño acceda a oportunidades reales de empleo digno, libremente elegido y sin ningún tipo de discriminación, fortaleciendo así el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.



Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de darle la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Panamá, la Directora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno, agradezco la oportunidad de intervenir ante esta honorable Comisión, para rendir información relacionada a la aplicación del Convenio.

¿Y qué se nos ha pedido? Entre otras cosas, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que continúe enviando información sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido. En ese contexto, procedemos a rendir nuestro informe de la siguiente manera.

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), actúa en apego estricto a las normas del derecho internacional y en pleno cumplimiento de su Constitución Política. En particular, los artículos 40 y 64 que consagran la libertad de toda persona para escoger libremente su profesión u oficio. En cumplimiento de este mandato constitucional, el Estado panameño diseña y ejecuta políticas económicas orientadas a promover el pleno empleo, al tiempo que garantiza a cada trabajador las condiciones necesarias para una vida digna.

En este contexto, Panamá expone de forma sucinta las acciones recientes y compromisos asumidos para implementar efectivamente el Convenio. El MITRADEL, conforme al Código del Trabajo, regula las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, promoviendo el pleno empleo y la protección de los trabajadores.

En primer lugar, quiero destacar que el Gobierno ha aprobado mediante una Resolución de Gabinete núm. 124 de 26 de diciembre de 2024, el Plan Estratégico de Gobierno para los próximos cinco años (PEG 2025-2029). Este plan es un instrumento clave en la planificación nacional, que tiene como objetivo principal la articulación coherente de todas las políticas públicas, incluyendo, por supuesto, la política de empleo, con los objetivos económicos y sociales del país. Este plan no solo es un marco de acción, sino que es el resultado de un proceso participativo e interinstitucional, lo que garantiza la alineación de los distintos niveles de Gobierno y sectores sociales. Esto, a su vez, facilita una coordinación más efectiva entre la política de empleo y las demás áreas del desarrollo nacional.

En términos de ejecución, el PEG 2025-2029 establece una programación financiera de cinco años con un plan de inversiones públicas de 30 277 000 de dólares, con impacto directo en sectores claves como agricultura, logística, finanzas, educación, salud y turismo. Esto incluye grandes obras de infraestructura que se prevén y algunas que ya están en marcha, tales como el Tren Panamá-David-Frontera, el Teleférico de San Miguelito, el cuarto Puente sobre el Canal de Panamá, la modernización del Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados, y la rehabilitación del Centro Histórico de la provincia de Colón, entre otros. En este contexto, también quiero aprovechar para expresarles que en el mes de abril registramos un aumento de casi 31 por ciento en nuevos contratos de trabajo.

A casi un año de nuestro Gobierno, hemos puesto en marcha y reforzado diversos programas, como el reclutamiento focalizado, que es un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral. Convoca únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. En



lugar de las tradicionales ferias de empleo, que reunían a grandes multitudes pero ofrecían pocas oportunidades concretas, implementamos esta modalidad que pone en el centro a las personas y sus aspiraciones. Esta estrategia optimiza la intermediación laboral entre candidatos y vacantes reales. Al cierre del primer trimestre de 2025, se han realizado 107 reclutamientos focalizados a nivel nacional, generándose 8 401 oportunidades de empleo, en alianza con más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi Primer Empleo» es una iniciativa insignia de esta Administración. Este programa facilita la inserción de jóvenes de entre 17 a 24 años al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico.

En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció a nivel nacional 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. En el ámbito de la reactivación económica y el dinamismo político territorial, el Presidente de la República José Raúl Mulino, autorizó un traslado de partida interinstitucional para reforzar la segunda fase del programa, que permitirá incorporar a 2 000 jóvenes adicionales a la segunda fase del programa, resultado del esfuerzo conjunto del Gobierno y la empresa privada para generar nuevas oportunidades laborales.

En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi Primer Empleo». Este convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

Hemos puesto en marcha el Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (creado mediante la Ley núm. 15 de 2016), mediante el cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, se ha establecido el «Aula Talento Sin Barreras», que es un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo, que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento post contratación, asegurando así el cumplimiento riguroso de esta norma.

Con base en esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad han logrado incorporarse al mercado laboral en diversas regiones del país, de las cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo, se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el



objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados a nivel nacional, y para 2025, se proyecta un alcance de 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

Asimismo, el Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Uno de los avances significativos en esta transición digital es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo núm. 32 del 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron seis nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante 2025, se han recibido siete solicitudes de renovación de licencia y una solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital «Empleos Panamá» (creada mediante el Decreto Ejecutivo núm. 3 de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados. Esta herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo.

El 5 de mayo de 2025, suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como una herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local en aras de la transparencia.

El Gobierno continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). En este sentido, un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector del turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra y reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado a 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 80 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector del turismo y de servicios logísticos, requiere el dominio del idioma inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral. La gestión del INADEH está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En 2024 atendió a



181 024 participantes, de los cuales el 35,5 por ciento eran hombres y el 65,5 por ciento eran mujeres.

Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto «Hotel Escuela», con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes de no contar con un espacio para realizar prácticas profesionales. El programa enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado 30 715 035 dólares, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería y atención al cliente, entre otras, puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, que incluyen la construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional en la Comarca Ngäbe-Buglé, que beneficiará a 212 084 habitantes de la Comarca indígena Ngäbe-Buglé, y la construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala.

El 13 y 14 de mayo de 2025, celebramos en Ciudad de Panamá la primera Reunión ordinaria del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, y se adoptó el Plan de Acción 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como: la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; la inspección laboral y la incorporación de nuevas tecnologías; la transición a la formalidad laboral adoptando un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología; y la cooperación internacional y asistencia técnica, clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente y el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC), al cual el Gobierno panameño contribuye anualmente con un aporte significativo de 327 000 dólares y cuya existencia es de hace casi tres décadas. Hago énfasis en el SIALC porque es un programa noble para los países beneficiarios de América Latina y el Caribe. El Panorama Laboral producido por el SIALC, constituye una herramienta clave para Gobiernos, empleadores, trabajadores y académicos interesados en un análisis sistemático de los mercados laborales de la región. Nos brinda la oportunidad de acceder a un análisis claro y actualizado de la situación del mercado laboral, permitiéndonos proyectar estrategias de acción para los siguientes años, contribuyendo al fortalecimiento de nuestras políticas y estrategias laborales, y garantizando que la información generada tenga un impacto positivo y efectivo en la toma de decisiones en el ámbito laboral.

El Panorama Laboral 2024 revela que, aunque la región ha recuperado niveles económicos previos a la pandemia, persisten desafíos significativos en el mercado laboral. Por ello, no podemos olvidar las repercusiones generadas por la pandemia, que han profundizado aún más la informalidad, el desempleo y la precariedad laboral. Es importante señalar que estos problemas no son exclusivos de Panamá, sino que se presentan a nivel global.

Quiero destacar que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y los paros ilegales, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral de nuestro país. La tasa de desempleo sigue siendo un reto y la informalidad y la precariedad laboral siguen siendo preocupantes. No podemos dejar de reconocer entonces, los esfuerzos realizados por mi país



en la implementación de reformas estructurales para mejorar la calidad del empleo y reducir la informalidad y la precariedad laboral, que permita a las personas trabajadoras acceder a empleos dignos y sostenibles.

Antes de finalizar, en nombre del Gobierno, reiteramos nuestro compromiso con la generación de empleo decente y el desarrollo productivo de nuestro país.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, deseamos agradecer al Gobierno por la información proporcionada en relación con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar contexto, para la mejor comprensión del caso.

Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Panamá ratificó el Convenio en 1970 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en seis oportunidades, específicamente en 2011, 2012, 2013, 2016, 2018 y finalmente 2024, tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios formulados por los actores sociales.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio, como uno de los convenios de gobernanza prioritarios de la OIT, que en esencia prevé que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Dividiré entonces mi intervención en tres secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan de cada uno de estos artículos.

En primer lugar, el artículo 1 del Convenio establece como objetivo de mayor importancia una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y plenamente elegido. Sobre el particular los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos tripartitos por suscribir el Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente, 2024-2027. De acuerdo con la información proporcionada, este programa fue fruto del diálogo social tripartito y constituye un avance significativo y en la dirección adecuada.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, el Programa de Trabajo Decente, adoptado de forma tripartita, está encaminado a que el trabajo sea productivo, a fortalecer los programas de formación para el empleo, así como establecer políticas y programas con énfasis en la población vulnerable, particularmente para los jóvenes con enfoque de género.

Los miembros empleadores quieren destacar las siguientes acciones derivadas del Programa de Trabajo Decente. En primer lugar, la creación del Observatorio Laboral Nacional para mejorar la recopilación y análisis de datos del mercado laboral; en segundo lugar, el Plan de Promoción del Empleo Juvenil; y en tercer lugar, la mesa tripartita para hacer seguimiento al cumplimiento del mencionado programa.

En función de lo expuesto, los miembros empleadores identificamos que, más allá de los cuestionamientos de la Comisión de Expertos sobre la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país, así como el alcance y resultados de las disposiciones emitidas, Panamá efectivamente cuenta con una política de empleo impulsada a través del tripartismo y enfocada además en la reducción del desempleo y la informalidad.



En segundo lugar, sobre el cumplimiento de los literales *a)* y *b)* del artículo 2 del Convenio, en relación con la revisión o supervisión de las medidas y el desarrollo de programas específicos, los miembros empleadores toman nota de que como producto del mencionado acuerdo tripartito denominado Programa de Trabajo Decente 2024-2027, se creó una mesa tripartita de seguimiento en la cual se ajustan las acciones del mencionado Plan de acción y se cuenta con participación activa de los interlocutores sociales más representativos.

En materia de los programas implementados, los miembros empleadores tomamos nota del desarrollo de los siguientes enfocados específicamente en mujeres y jóvenes:

- 1) Política de Igualdad de Oportunidades para Mujeres, que se estructuró en ejes fundamentales como el empoderamiento, económico, autonomía laboral, erradicación de la violencia y transformación sociocultural.
- 2) Programa «Mi Primer Empleo», dirigido a jóvenes de entre los 17 y 24 años mediante el cual se facilita la inserción al mercado laboral formal y se pretende hacer un enlace entre la oferta y la demanda del mercado laboral.
- 3) Programa de orientación vocacional y empleo, como herramienta para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral.

De acuerdo con lo anterior, los miembros empleadores reconocen los avances y los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para implementar programas y proyectos enfocados en la generación de trabajo decente.

En materia de informalidad, queremos subrayar que, de acuerdo con datos de la Contraloría General de la República de Panamá, la informalidad laboral afecta a más del 47 por ciento de la población económicamente activa del país, principalmente afecta a sectores como comercio, construcción, logística, industria, hoteles, restaurantes y otras actividades de servicio. El auge de la informalidad ha generado una competencia desleal y ha puesto en riesgo la sostenibilidad del sistema de seguridad social en Panamá; y al mismo tiempo, ha representado uno de los principales desafíos para el desarrollo económico y social del país.

En este contexto, solicitamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, implemente medidas que contribuyan a fomentar la transición de la informalidad a la formalidad, tanto para empresas como para trabajadores. Este acompañamiento debería incluir medidas orientadas a simplificar y desburocratizar las normas laborales y agilizar los procesos administrativos, de manera que el cumplimiento legal sea más accesible y atractivo.

Finalmente, sobre el artículo 3 del Convenio, relativo a las consultas con los interlocutores sociales más representativos, invitamos al Gobierno a continuar trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos y con las experiencias y conocimientos propios de empleadores, trabajadores y Gobierno, se continúe avanzando, tanto en materia de empleabilidad bajo el concepto de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad.

En este sentido, recomendamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, establezca proyectos y programas enfocados en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que protejan la independencia, la paridad y la participación constructiva de las partes, al tiempo que se debe reforzar un entorno propicio para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los empleadores queremos destacar que contar con entornos propicios para el desarrollo de empresas sostenibles es la base para la generación de trabajos decentes. Un entorno empresarial favorable es esencial para brindar seguridad jurídica y fomentar la inversión, la



innovación y el empleo. Estos resultan ser elementos fundamentales para impulsar las políticas públicas económicas, sociales y de empleabilidad.

En ese sentido, los miembros empleadores solicitamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para continuar implementando, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, los proyectos y programas tanto en materia de generación de empleo como en materia de tránsito de la informalidad a la formalidad, para lo cual puede solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores intervienen en esta Comisión para abordar el caso de Panamá en relación con el Convenio. Lo hacemos con preocupación y sentido de responsabilidad, porque lo que está en juego no es solo el cumplimiento de un convenio de gobernanza, sino la credibilidad de esta organización frente a un caso grave y actual de regresión de derechos que hace imposible su aplicación real y efectiva.

Sabemos las reglas de procedimiento; las sabemos y las respetamos, pero estamos hablando de un caso de un país que va más allá del Convenio.

El Informe de la Comisión de Expertos, que valoramos por su solidez y equilibrio, destaca la falta de una política nacional de empleo coherente, articulada, evaluable y vinculada a las estrategias macroeconómicas y sociales. Como señala el preámbulo del Convenio, «el empleo productivo y libremente elegido debe considerarse como un objetivo primordial de la política económica y social». Pero en Panamá ese objetivo no se está cumpliendo.

La Comisión de Expertos ha sido clara en su análisis. A pesar de los planes y anuncios presentados por el Gobierno, no hay en Panamá una política nacional de empleo integral, coherente, sostenible, ni articulada con las políticas económicas y sociales. No hay continuidad ni enfoque de largo plazo; los programas se acumulan sin una evaluación ni coordinación, con presupuestos insuficientes y sin la participación efectiva de los interlocutores sociales.

El Informe constata que la informalidad supera el 56 por ciento; que el desempleo persiste especialmente entre jóvenes y mujeres; que menos del 25 por ciento de los contratos laborales registrados tienen carácter indefinido, y que, en vez de atacar las causas estructurales de la precariedad, el Gobierno adopta programas como «Aprender Haciendo» o «Capacítate para el trabajo», que se aplican de forma fragmentada y no alcanzan a modificar las condiciones reales de empleo.

Pero más allá del diseño técnico de los programas, hay un problema institucional central: la exclusión sistemática de los actores sociales. El artículo 3 del Convenio establece con claridad que los Estados deben «consultar con los representantes de empleadores y trabajadores, con miras a la adopción y aplicación de las políticas previstas». Esta consulta en Panamá no existe.

El movimiento sindical panameño ha denunciado la falta de participación en el diseño de políticas públicas de empleo, la débil institucionalidad del diálogo social y la ausencia de una estrategia estatal de largo plazo que garantice un empleo digno y con derechos. También ha alertado sobre la concentración geográfica de las oportunidades, las brechas de género persistentes y la desconexión entre la oferta educativa y la demanda productiva.

El propio Gobierno ha declarado públicamente que no mantendrá canales de diálogo con el movimiento sindical. En lugar de diálogo tripartito institucionalizado, habla de «mesas de escucha», sin poder vinculante, sin equilibrio y sin representación real. Esta negación explícita del diálogo social es una violación directa al corazón del Convenio y a los principios tripartitos que dan sentido a la OIT.



La gravedad de este escenario se acentúa al considerar que Panamá integra la troika de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA). Esta responsabilidad regional de troika (Argentina fue presidente, Colombia preside, y viene Panamá como próximo presidente), es una obligación ética e institucional, y existe la necesidad de dar el ejemplo. No se pueden liderar foros hemisféricos mientras se persigue a los sindicatos en el plano nacional. Estamos convencidos de que honrar los compromisos internacionales no es una opción, es un deber.

El Informe de la Comisión de Expertos también señala la debilidad de los mecanismos de articulación entre políticas de empleo y estrategias educativas y productivas. Y aquí surge un punto central: en este clima de hostilidad institucional hacia los trabajadores y sus organizaciones, es absolutamente inviable llevar adelante un Programa de Trabajo Decente por País que, como bien sabemos, solo puede construirse a partir de la participación entre Gobiernos, empleadores y trabajadores; así se construye. El tripartismo no puede ser simulado. O se respeta o se vulnera, y en Panamá creemos que hoy lamentablemente se vulnera.

El ambiente social y político está convulsionado y corren peligro la seguridad, la libertad y la integridad física de las personas. Como hemos escuchado, el titular del ejecutivo ha declarado, en medios masivos, su intención de ahogar económicamente a los sindicatos. Esa declaración, más que una opinión, es una directriz de una política que es inaceptable para los miembros trabajadores. Por eso, Señor Presidente, debemos ser claros. No puede haber empleo pleno, productivo y libremente elegido, si se persigue a quien defiende esos derechos; no puede haber políticas de empleo sin interlocutores sociales en libertad; no puede haber desarrollo sostenible sin justicia social, y no puede haber justicia social sin libertad sindical.

Para el movimiento sindical mundial, y especialmente para el de las Américas, Panamá es hoy una prioridad regional. Lo es porque se vulneran derechos fundamentales: la libertad de asociación y la libertad sindical; el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el entorno de trabajo seguro y saludable.

¿Cómo puede ser que Panamá, después de ser considerada algunos años atrás el ejemplo por tener comisiones de diálogo tripartito, haya pasado a estar en la situación actual y esté en esta Comisión?

Reiteramos: Panamá es la prioridad regional definida por la Confederación Sindical de las Américas y por el movimiento sindical mundial, porque en este caso, se abre una puerta a retrocesos sindicales en la región y eso implica abrir la puerta a una regresión general de derechos.

Por eso, informamos a esta Comisión que los dirigentes sindicales de Panamá presentes en la Conferencia, con el apoyo sindical de la Confederación Sindical de las Américas, se reunieron con el Director General de la OIT para solicitar una intervención urgente, directa y visible. Es indispensable una misión de alto nivel que pueda constatar la gravedad de la situación en el terreno. El pueblo panameño no puede esperar. No podemos mirar para otro lado. Deben cumplirse los convenios de la OIT, el Convenio núm. 122 de gobernanza y los convenios fundamentales. Instamos a que la OIT, a través de su Director General, despliegue una intervención enérgica, directa y viable que permita contribuir a reconstruir los espacios de diálogo social y al cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo en el país. Panamá necesita dar garantías de seguridad para los dirigentes sindicales para que, en el



marco del respeto a la democracia, a la paz y al Estado de derecho, se inicie un proceso de diálogo tripartito con el acompañamiento de la Oficina.

Sabemos que la asistencia técnica no va a ser periférica ni simbólica. Va a ser prioritaria, estratégica y sostenida. Lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio. Es la posibilidad misma de que el sistema de normas de la OIT siga siendo una herramienta viva para la justicia social.

Los graves hechos de violencia que hemos descrito no son parte del pasado ni de un informe técnico; están ocurriendo ahora mismo mientras esta Comisión se encuentra reunida aquí en Ginebra. Es la realidad misma, la que conocemos a través de medios de difusión, que nos llega minuto a minuto, con la mirada esperanzadora de trabajadoras y trabajadores panameños puesta en lo que hagamos hoy aquí en esta casa.

Como sostuvo en la plenaria de esta Conferencia el secretario general de la Internacional de la Construcción y la Madera, con relación a Panamá, la OIT es la casa de la justicia y todos debemos honrarla. Estamos hablando de la imperiosa necesidad de paz social en Panamá.

Miembro empleador, Panamá - Nos convoca hoy un análisis sobre el cumplimiento del Convenio por parte de la República de Panamá, que tiene su origen en observaciones presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

Es importante tener claro que no se trata de un caso de libertad sindical ni de negociación colectiva. Tampoco es un caso promovido por reclamaciones de ningún sindicato en temas vinculados a la libertad sindical, y esto es importantísimo dejarlo claro.

En ese sentido, el Estado panameño, bajo la administración del anterior Presidente, el Sr. Cortizo, respondió oficialmente el 6 de diciembre de 2022, detallando los programas y planes desarrollados por el país para el cumplimiento de las obligaciones del Convenio.

Hoy día, bajo la nueva administración del Presidente José Raúl Mulino, se ha dado continuidad a esos planes como política de Estado, al tiempo que se han puesto en marcha nuevas iniciativas que generan empleo, fomentan el trabajo decente —especialmente para jóvenes y mujeres— e impulsan empresas sostenibles para la reducción de la informalidad.

Por razones de tiempo no me voy a referir a cada uno de estos planes, ya que han sido detallados precisamente por la Directora de Empleo del MITRADEL. Puedo afirmar con plena convicción, y sin ningún tipo de reserva mental de mi parte, que dichas políticas son reales. Como Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), y en mi calidad de portavoz y negociador del sector empleador, he participado directamente en ellos y también ha participado el sector trabajador.

Los planes y programas cumplen con los requerimientos establecidos por el Convenio. Panamá ha cumplido con el Convenio. Sí, ha cumplido al 100 por ciento. Sin embargo, más allá del diseño técnico de políticas, enfrenta serias limitaciones estructurales coyunturales que afectan el resultado de dichas estrategias.

En los últimos años, se ha venido consolidando un patrón de protesta social por algunos grupos que, aunque pudiesen ser legítimas en su raíz, han adoptado formas profundamente disruptivas para el orden productivo y el desarrollo nacional. Nos referimos específicamente al cierre de vías y calles como métodos de presión, que impide el funcionamiento normal de la economía. Los trabajadores, en esos momentos, no pueden llegar a sus puestos de trabajo; los empleadores no pueden abrir sus negocios; los productores no pueden atender sus cultivos, y la ciudadanía en general se ve imposibilitada de acceder a los servicios esenciales como la educación, la alimentación e inclusive la atención médica.



En 2022, por ejemplo, el aumento internacional de los precios del combustible y una supuesta inflación desencadenaron protestas con bloqueos generalizados, pese a que la inflación panameña es mínima, y el país no produce petróleo ni combustible, por lo que depende del precio internacional. El Gobierno se vio obligado a establecer subsidios económicos temporales al combustible para toda la población. Estas protestas ocasionaron graves pérdidas económicas, y obligaron al cierre de muchas micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) que apenas se estaban recuperando de los efectos devastadores de la pandemia, muchas de las cuales se fueron a la informalidad.

Otro ejemplo se da en 2023, tras la aprobación de la Ley núm. 406, relacionada con la concesión minera, que produjo una oleada de manifestaciones y bloqueos de vías que paralizaron al país por más de un mes. La posterior declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley generó el despido de más de 7 300 trabajadores directos y la pérdida de más de 30 000 puestos indirectos. Panamá es un país con una población muy pequeña, y este fue un impacto muy fuerte. Las pérdidas económicas fueron estimadas por el CONEP en 1 700 millones de dólares de los Estados Unidos, y a ello se sumó la reducción del crecimiento proyectado del producto interno bruto, que era de 7,4 por ciento, a 2,9 por ciento, y la caída de las exportaciones en un 7,5 por ciento.

Más recientemente, en abril de 2025, la aprobación de la Ley núm. 462, que reforma la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social, una reforma que es reconocida como urgente por todos los sectores, inclusive la OIT, volvió a detonar protestas con cierres de vías, paralización del sistema educativo público por más de un mes y medio hasta el día de hoy, y paros ilegales.

En la provincia de Bocas del Toro, un sindicato bananero declaró un paro contra una empresa contra la cual no mantenía ningún conflicto ni ninguna reclamación. Como resultado, la empresa perdió sus cultivos y cerró sus operaciones en el país, dejando sin empleo a más de 7 000 trabajadores directos y 21 000 indirectos. La economía de esa provincia dependía de esa actividad productiva que, producto del paro ilegal, colapsó.

Es un patrón que se viene repitiendo preocupantemente. Frente a una disconformidad social o política se inician protestas y cierres que causan más daño del que pretenden corregir.

Nos encontramos ante una condición estructural. Por un lado, contamos con políticas de empleo bien diseñadas, técnicamente adecuadas y comprometidas con los principios de la OIT y del Convenio. Por otro lado, las condiciones sociales de conflictividad e inestabilidad impiden que esas políticas se traduzcan en resultados sostenibles. La pregunta entonces no es si Panamá cumple o no con el Convenio en sus perspectivas de normativa, planificación y ejecución. Sin duda, cumple. Sí, cumple. La pregunta real es si el contexto social permite que todos esos resultados se materialicen posibles.

La respuesta es clara: mientras persista esta dinámica de protesta autodestructiva, ningún programa de empleo, por robusto que sea, va a prosperar y va a dar los resultados que se esperan totalmente. Se hacen muchos esfuerzos.

Hoy, más que una defensa técnica quiero hacer un llamado humano y colectivo. Panamá tiene enormes ventajas competitivas. Gente trabajadora, gente buena y recursos estratégicos; pero estamos siendo testigos de una erosión interna provocada por nuestras propias acciones de unos grupos pequeños.

Me duele mi país. Por eso elevo una petición sincera. Necesitamos ayuda para fortalecer algo que históricamente ha sido nuestra fortaleza: las ventajas y oportunidades que tenemos para que juntos asumamos con madurez los retos del trabajo decente en empresas



sostenibles, aprovechando la tecnología, la inteligencia artificial y la robótica, con visión de país para todos, y en eso nos puede ayudar la OIT, a fortalecer el diálogo social.

Panamá no puede seguir disparándose en el pie. En estos momentos necesitamos unirnos para seguir avanzando, como siempre lo hemos hecho, con diálogo social con interés, con visión de país.

Miembro trabajador, Panamá - El Convenio fue adoptado por la Conferencia en julio de 1964, en su 48.^a reunión, y entró en vigor el 15 de julio de 1966. Fue ratificado por Panamá el 19 de junio de 1970. Permítanme desarrollar lo que significa «política de empleo» según una visión general: la política de empleo comprende las medidas que toman los poderes públicos para influir en el mercado laboral, la calidad del empleo y la reducción del desempleo. Estas medidas pueden ser de dos tipos: activas y pasivas. Las políticas activas buscan mejorar la empleabilidad de los desempleados a través de programas de orientación, formación profesional y apoyo a la búsqueda de empleo, mientras que las políticas pasivas se tratan de un sistema dirigido a la protección social que puede garantizar una renta a los desempleados mientras logren un nuevo empleo.

En el caso de Panamá debemos destacar que la tasa de desempleo se ubicó en 9,5 por ciento en octubre de 2024, lo que representa un incremento del 2,1 por ciento en comparación con agosto de 2023. Esto significa que la cantidad de personas desocupadas aumentó de 155 625 a 202 609 en el mismo periodo. La tasa de desempleo aumentó en agosto de 2023 de 7,4 a 9,5 por ciento, como ya hemos señalado, en el 2024. Este aumento implica un incremento de 46 984 personas desocupadas. El desempleo para los hombres aumentó de 4,4 a 5,8 por ciento y para las mujeres es más alarmante, de 7,7 a 10,5 por ciento con una tendencia hacia incrementarse.

La informalidad laboral sigue siendo una de las más altas de la región. Panamá cuenta con una informalidad de cerca del 50 por ciento de los empleados en empleos no agrícolas, según cifras de octubre de 2024. Mientras tanto, durante el periodo acumulado de agosto de 2023 a octubre de 2024, la población económicamente activa del país se ubicó en 2 126 771 personas. La tasa de desempleo juvenil alcanzó un 29 por ciento según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, convirtiéndose esto en un problema social a corto plazo por la falta de oportunidades de este número de desempleados. El 60 por ciento de empleos que hoy tienen los jóvenes son informales y aquellos que obtienen empleos formales ganan menos de 698 dólares de los Estados Unidos mensuales, 35,87 dólares menos que el salario promedio en la economía, que es de 734 dólares.

En el caso de las poblaciones indígenas —la comarca NGabe Bugle representando el nivel más alto de pobreza—, la falta de oportunidad de empleo y el olvido de las autoridades ha llevado a esta población a convertirse en la que presenta el nivel más alto de pobreza extrema y de desnutrición por la falta de oportunidades, superando el 96 por ciento. Según el estudio, este sector no cuenta con adecuada alimentación, agua potable y electrificación, y el acceso a la educación es casi nulo.

Esto significa que, en 2025, Panamá ya había perdido aproximadamente 54 107 empleos formales. Entre 2023 y 2024, tres de cada cinco nuevos empleos que generó la economía fueron informales, lo que obliga a discutir con mucha responsabilidad si el modelo de desarrollo por el cual transita nuestra economía es el correcto en un país que cuenta con muchos recursos y potencialidades a desarrollar pero que no está generando ni la calidad ni el empleo suficiente.



A pesar de que los trabajadores organizados en los sindicatos hemos planteado la necesidad de discutir sobre la base de los problemas estructurales del país, nuestra posición ha sido ignorada. Esta situación tiende a agravarse en la medida que las políticas de contención del gasto público, así como el control presupuestario, están orientados a favorecer el pago de las deudas pública y privada, que ascienden a más de 56 000 millones de dólares, recortando las partes destinadas a satisfacer las demandas sociales de agua, salud, educación, empleo digno y otras reivindicaciones enarboladas por los sectores sindicales y sociales en general.

Si bien la República de Panamá registra un producto interno bruto (PIB) que ronda un estimado del orden de 63 000 millones de dólares, así como un índice de precios al consumidor (IPC) calculado arriba de 13 500 de dólares, la población diariamente padece falta de agua, con unas 250 000 personas sin este servicio en las ciudades terminales de Panamá y Colón. El 22 por ciento de los 3 200 planteles educativos no tienen servicios de internet y el 12 por ciento no cuentan con los servicios de electricidad, sumado al estado deplorable de las infraestructuras en un significativo número de escuelas, lo que no garantiza calidad de vida ni una población con las capacidades que el mercado laboral demanda.

De igual forma, el sistema de salud pública enfrenta una crisis de atención, medicamentos y demás servicios básicos. De la misma manera que el llamado «mercado laboral» enfrenta sus complejidades que se reflejan en una rápida transformación de las condiciones de estabilidad y seguridad en contra de los trabajadores, sus organizaciones representativas y la dirigencia, que está sometida a una fuerte presión política y económica.

El acelerado crecimiento de la «informalidad laboral», tanto abierta como solapada, proyectada al 61,2 por ciento de la población ocupada, adicionando a la escandalosa política antisindical que demuestran las autoridades responsables de «aplicar mecanismos de protección al trabajador». Políticas desreguladoras y de alta flexibilidad laboral han generado un desempleo del 9,2 por ciento, a la vez que solo un 22 por ciento de la fuerza laboral está en el sector formal de la economía, estando la mayor parte de la población trabajadora fuera de la protección del régimen de seguridad social, que no goza de beneficios ni de los derechos derivados de la relación laboral, contenida en nuestra legislación.

El 1 de julio de 2024, asumió el poder un nuevo Gobierno, calificado como parte de la corriente conocida como derecha libertaria, conformando un Gobierno plenamente identificado con el sector más conservador del empresario panameño, definiendo el rumbo «pro empresa privada» y una actitud de constantes ataques al movimiento sindical; aun violando normas constitucionales e ignorando el carácter tutelar del derecho laboral panameño.

El uso de los recortes presupuestarios, así como el gasto e inversiones públicas, especialmente en sectores sensibles, —tales como salud, educación, y vivienda—, la eliminación de programas de asistencia social, el despido masivo de funcionarios del sector público, el cierre de instituciones públicas, etc., se han convertido en herramientas políticas en contra de los sectores sociales que demandan mayor empleo y salarios dignos.

Paralelamente, la aplicación de mecanismos de control en contra de las organizaciones sociales y sindicales, a través de políticas de presión, de la utilización de los tribunales para callar las voces de la dirigencia que reclama por la generación de empleos, constituye una práctica cotidiana —la criminalización de las protestas sociales—, en algunos casos acompañados de amenazas abiertas y acciones de presión en otros.

Dirigentes de los gremios docentes están encauzados judicialmente, mediante la creación de expedientes e investigaciones amañadas. Dirigentes de organizaciones sindicales, que



junto a otros sectores reclamamos mayores oportunidades de empleo y acceso al mercado laboral, se encuentran sometidos a investigaciones bajo supuesto delito de «malversación de fondos públicos». Dirigentes originarios son víctimas de intimidación, presión y coerción para afectar las formas organizativas y tradicionales de lucha de los pueblos autóctonos que históricamente han sido olvidados.

Para culminar compañeros, queremos resaltar que el Programa de Trabajo Decente, impulsado desde la OIT en el Plan Nacional de Trabajo Decente, no funciona. En este sentido se ha demostrado que los espacios alcanzados en algunos momentos desde la OIT, como la comisión tripartita de Panamá que era acompañada por la Comisión de Expertos, han sido desconocidos por el anterior y el actual Gobierno. De tal manera que exigimos que se habiliten los espacios de diálogo emanados del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT, referente a la Comisión tripartita, que en su momento fortalecieron los mecanismos de diálogo social en Panamá y el fiel cumplimiento e implementación del Convenio.

Miembro gubernamental, Ecuador - Pronuncio esta intervención a nombre de un grupo de países de América Latina y el Caribe integrado por **Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, México, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana** y mi propio país, el **Ecuador**. Tomamos nota de la información actualizada y datos estadísticos que reflejan los resultados de los diferentes programas activos de promoción del empleo, proporcionada por el Gobierno de la República de Panamá, representado por su Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Se acogen con beneplácito los esfuerzos constantes desplegados por el Gobierno de Panamá, con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Saludamos las medidas adoptadas para promover la inserción laboral de los jóvenes y de las personas con discapacidad mediante las alianzas público-privadas y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y alentamos a la República de Panamá a seguir con estos esfuerzos.

Reconocemos además la apuesta del país por la transformación digital de sus servicios públicos de empleo y del observatorio del mercado laboral, la regulación de agencias privadas de colocación, y la implementación de capacitaciones y certificación en sectores claves como turismo y logística, priorizando áreas vulnerables.

También se destaca el liderazgo de la República de Panamá como Presidencia Pro Tempore del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, instancia de diálogo subregional que recientemente adoptó un plan de trabajo con especial énfasis en el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de los observatorios del mercado laboral, así como la transición hacia la formalidad laboral mediante un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología, la cooperación internacional y la asistencia técnica.

Finalmente, expresamos nuestra solidaridad y respaldo a la República de Panamá en sus esfuerzos por la recuperación económica y la generación de empleo, reconociendo los avances realizados frente a los desafíos derivados de la pandemia y otras situaciones que impactaron la continuidad de las actividades productivas.

Miembro empleador, Guatemala - Muchas gracias a la delegada del Gobierno de Panamá por las informaciones rendidas. La economía informal alcanza cifras alarmantes en los países de nuestra región. Panamá no es ajeno a esa realidad y, por ello, felicitamos la



voluntad política mostrada por los actores sociales y el Gobierno en la suscripción del Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente 2024-2027. Es dentro de ese marco donde se deben decidir el curso de acción y dar seguimiento a las políticas de empleo a que se refiere este importante Convenio. Considerando, claro está, los aspectos señalados por la Comisión de Expertos en su informe; esto es, la coordinación con la política económica y social del país, incluido el Plan Estratégico (PEG 2025-2029) al que se refirió la representante del Gobierno, y la recopilación de estadísticas que permitan evaluar los resultados de las políticas de empleo.

Es en ese foro en donde se deben buscar rutas a los retos específicos señalados por la Comisión de Expertos; es decir, la baja participación de las mujeres en el mercado laboral y el desempleo juvenil, tema de nuestra mayor preocupación.

En nada ayudan a la creación y mantenimiento del empleo los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Actos que condenamos por ser atentatorios de las libertades de trabajo, empresa, locomoción y, en definitiva, seguridad jurídica.

Miembro gubernamental, El Salvador - En nombre del Gobierno de El Salvador, expresamos nuestro reconocimiento a la República hermana de Panamá respecto de la aplicación del Convenio. Reconocemos los esfuerzos que el Gobierno panameño ha venido realizando para garantizar el derecho al trabajo decente, a través de políticas públicas orientadas a promover el diálogo, y el empleo productivo y libremente elegido, en coherencia con su Constitución y el marco normativo internacional del trabajo.

Como países miembros del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, hemos tenido la oportunidad de conocer de primera mano buenas prácticas de Panamá, articulando la educación con la política de empleo. En ese sentido, saludamos que Panamá ha acogido con responsabilidad el reto de conducir los esfuerzos colectivos hacia la implementación de políticas activas de empleo modernas e innovadoras, la digitalización de los servicios públicos de intermediación laboral, la promoción de la igualdad de oportunidades, así como el impulso de estrategias integrales para la transición de la informalidad a la formalidad.

Queremos resaltar que este compromiso no es aislado, sino que se enmarca en una visión compartida por los países de la región, que reconoce la importancia de afrontar de manera coordinada desafíos estructurales como la transformación digital, los impactos del cambio climático y la necesidad de una inversión sostenida en la educación y la formación profesional a lo largo de la vida.

La modernización de los servicios públicos de empleo y los observatorios del mercado laboral son un objetivo que perseguimos mutuamente, para buscar un mejor acercamiento a la población. Son instrumentos indispensables para garantizar exitosas políticas de empleo, trabajo decente, un efectivo diálogo social y la protección de los trabajadores.

Acompañamos con entusiasmo y confianza el rol de nuestro país vecino, Panamá, en el impulso de una agenda nacional y regional centrada en las personas, y les incentivamos a continuar con los esfuerzos necesarios para el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales, así como esperamos y estamos en disposición de seguir compartiendo buenas prácticas en los espacios regionales futuros.

Miembro trabajadora, Canadá - Pronuncio esta declaración en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá. El Informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en



Panamá manifiesta claramente la necesidad de una política de empleo coherente, basada en el diálogo social tripartito, que garantice el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Sin embargo, lo que vemos hoy en el Canadá es una profunda contradicción entre estos principios y la realidad nacional. Es imposible crear una política de empleo basada en el diálogo si no se garantiza primero la libertad sindical, y lamentablemente, Panamá carece de dicha garantía. Los miembros trabajadores deseamos expresar nuestra profunda preocupación por los ataques contra las organizaciones sindicales panameñas: congelación de cuentas, intervención de mutualidades, persecución de dirigentes, arrestos arbitrarios y represión de las protestas sociales. Todo esto está sucediendo con el apoyo, e incluso el orgullo, del propio Gobierno, que en declaraciones públicas ha manifestado abiertamente que se rehúsa a entablar un diálogo con el movimiento sindical. Esta situación, que es incompatible con los valores fundadores de esta Organización, no solo menoscaba la libertad sindical, sino también cualquier posibilidad real de elaborar una política de empleo participativa, inclusiva y eficaz. Por consiguiente, instamos a esta Comisión a enviar una señal clara. A su vez, pedimos a la Oficina que despliegue todos los esfuerzos posibles para ofrecer asistencia técnica y acompañamiento a Panamá, con el fin de restablecer las condiciones mínimas de legalidad, diálogo social y paz. Los trabajadores de Panamá no están solos. La Comisión debe contribuir para abrir el camino hacia una solución.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empleador costarricense agradece la oportunidad de intervenir en este foro para referirse al caso de Panamá, en el contexto del seguimiento a la aplicación del Convenio. Como parte del mandato de esta Organización, el fomento de políticas activas de empleo debe realizarse desde una perspectiva integral, que contemple tanto los avances institucionales como los desafíos estructurales. En ese marco, reconocemos los esfuerzos sustantivos que ha realizado la República de Panamá para fortalecer su estrategia nacional de empleo en virtud del Programa de Trabajo Decente 2024-2027. Entre las iniciativas destacadas se encuentran: la implementación de políticas de empleo juvenil, el establecimiento del Observatorio Laboral Nacional, la puesta en marcha de programas de orientación vocacional, y un conjunto de acciones concretas para fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo. Además, se ha reforzado el diálogo social mediante mesas tripartitas activas. Resulta especialmente valioso subrayar el rol del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), como actor comprometido con el desarrollo del país. Su participación ha sido técnica, constante y propositiva, contribuyendo tanto al diseño como al seguimiento de políticas públicas laborales, y promoviendo los principios de desarrollo económico sostenible y de empleo digno.

No obstante, también corresponde señalar que los esfuerzos por construir un entorno propicio para el empleo formal y productivo se han visto obstaculizados por factores externos ajenos al control del sector empleador. Entre ellos, destacan hechos como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Estos actos, en muchos casos impulsados al margen del diálogo social, han atentado contra el derecho al trabajo, la libre empresa y la seguridad jurídica. Como sector empleador, no podemos soslayar que estas circunstancias representan una seria amenaza a la generación de empleo formal, la inversión y la paz social. Sin un entorno previsible y con pleno respeto al Estado de derecho, no es posible avanzar en la materia objeto de examen. Desde el sector empleador costarricense, expresamos una profunda solidaridad con nuestros homólogos panameños, y subrayamos la necesidad de que los esfuerzos de implementación del Convenio se analicen en su contexto real. No puede haber empleo productivo ni políticas efectivas si se vulneran los principios de legalidad y convivencia pacífica que sustentan el desarrollo. Por tanto, confiamos en que esta



Comisión sabrá reconocer los avances realizados por Panamá y el compromiso del sector empleador. Consideramos que el examen de este caso no debe confundirse con una omisión de obligaciones, sino que debe valorarse como parte de un proceso dinámico, que requiere el respaldo de todas las partes interesadas, es decir, del propio sistema tripartito.

Miembro trabajador, Argentina - Hablo en nombre de las tres centrales argentinas: la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y mi Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A), y en representación de las centrales del Brasil. En el presente caso de Panamá, la Comisión de Expertos ha realizado una serie de observaciones que indican importantes déficits en materia de acceso y condiciones de empleo, dando cuenta de una alta tasa de informalidad, creciente temporalidad de los contratos, desempleo juvenil y baja participación laboral femenina, lo cual revela el fracaso del Plan Estratégico del Gobierno 2020-2024, y también de otros planes como el registro nacional de trabajadores por cuenta propia, que suponía una mejora de los índices de informalidad, además de estar parado el Plan Nacional de Trabajo Decente de la OIT.

Como recoge la Comisión de Expertos en su informe, el CONATO ha denunciado la falta de una estrategia de empleo definida con los interlocutores sociales, demostrado con la alta tasa de informalidad, de contratos temporales, alta concentración de la economía en determinados sectores y regiones con desigualdades por territorio, etnia y género. Tal como lo habíamos anticipado, los indicadores siguen dando cuenta de que las políticas de empleo diseñadas por el Gobierno han resultado previsiblemente ineficaces e inapropiadas para alcanzar los objetivos fijados en el artículo 1 del Convenio. De allí que el Gobierno no admita críticas ni disidencias y trate por todos los medios de impedir las acciones gremiales que ponen en evidencia el fracaso de los programas de Gobierno en cuanto al empleo. Esto explica las acciones represivas tales como la persecución de dirigentes, el incendio de locales sindicales y el ahogo financiero, todo lo cual ha sido denunciado por la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) y por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) ante el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3456). Allí se da cuenta del asesinato de cuatro personas que participaban de la protesta, detenciones arbitrarias, actos de intimidación contra dirigentes sindicales y el cierre de sus cuentas bancarias, como represalia de la participación de las protestas.

Esto nos aleja cada vez más de cumplir con las políticas de empleo establecidas en el artículo 3 del Convenio y la obligación establecida en él, de la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores. El Gobierno ha desatado una grave e inadmisible política de persecución. Ya no solo viola el Convenio, materia de observación de la Comisión de Expertos; sino que el conflicto ha escalado a la violación de la libertad sindical y las libertades públicas. No es casualidad que hayan empeorado los índices de informalidad, llegando al 49 por ciento, y de desocupación, que ha pasado del 7,4 al 9,5 por ciento según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC). El empleo se genera cumpliendo con el Convenio y no violando las libertades públicas y la libertad sindical, con represiones salvajes como las ejercidas contra las comunidades originarias en estos días.

En suma, el Gobierno continúa incumpliendo con el Convenio. Sus políticas económicas de crecimiento no generan empleo ni mejoran la situación de los trabajadores y las trabajadoras. Permanecen inalterables las desigualdades estructurales asociadas a cuestiones étnicas, regionales y de género. El Gobierno sigue adelante con su política de represión en sustitución del diálogo social y la consulta tripartita. Por último, exigimos el cese de la persecución y el ahogo financiero y la libertad de los dirigentes detenidos.



Miembro gubernamental, Ecuador - La delegación del Ecuador agradece la oportunidad de intervenir en esta Comisión, y lo hace para expresar su respaldo a la República de Panamá en el marco del examen relativo al Convenio sobre la política de empleo. El Ecuador reconoce los avances que ha realizado Panamá en la formulación e implementación de políticas públicas, orientadas a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en línea con los principios de este Convenio. Valoramos, especialmente, el enfoque integral adoptado por Panamá que articula la educación y capacitación para el trabajo, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo mediante la transformación tecnológica sin dejar a nadie atrás. Desde el Ministerio de Trabajo del Ecuador, observamos con gran interés las iniciativas que Panamá ha venido desarrollando en materia de política migratoria laboral y migración circular, con fines de empleo, en alianza con otros países de la región. Consideramos que estas experiencias representan buenas prácticas, que contribuyen no solo a la movilidad laboral, segura y ordenada, sino también al desarrollo económico y a la cohesión social de todos nuestros países. Saludamos la apuesta del país por la inversión en megaproyectos que permiten la dinamización de la economía y la generación de empleo, así como las alianzas público-privadas que fortalecen la participación del sector productivo en todas las políticas laborales. Valoramos también el desarrollo de programas orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, y las iniciativas implementadas en coordinación con las causas de justicia comunitaria de paz, que promueven el acceso a oportunidades laborales en contextos de alta vulnerabilidad social, reforzando el vínculo entre empleo, cohesión social y el desarrollo territorial.

Reiteramos nuestro reconocimiento a Panamá, por su compromiso con la aplicación efectiva del Convenio, y hacemos un llamado a que este examen se realice con espíritu constructivo, valorando los esfuerzos emprendidos y la disposición permanente del país para seguir fortaleciendo sus políticas de empleo, con el acompañamiento de la OIT y la participación de todos los actores sociales.

Miembro empleador, Honduras - Es un honor dirigirme a ustedes para destacar los avances significativos que ha alcanzado Panamá en materia de política laboral, en especial en el cumplimiento del Convenio. Este Convenio insta a los Estados a adoptar políticas activas de empleo cuyo objetivo principal sea promover un empleo pleno, productivo y libremente elegido. Principios que, en nuestra opinión, Panamá ha integrado a su política de empleo con seriedad y compromiso. Con la colaboración estrecha del sector privado representado por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), hemos podido apreciar cómo se han logrado avances relevantes para consolidar un mercado laboral en Panamá basado en la estabilidad, la formalidad y el respeto de los derechos laborales. Nos agrada poder ver que, conforme la información suministrada por el Gobierno de Panamá, y que ha sido confirmada con representantes del sector empleador de este país, se han iniciado programas emblemáticos como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral «Aprender haciendo», «Yo sí cumplo» relacionado directamente con los empleadores, y la Orientación Vocacional y el Empleo (POVE). Programas vigentes desde el 2019 hasta el 2024, que han sido fundamentales para promover la capacitación, la empleabilidad y el reconocimiento de buenas prácticas en el ámbito laboral.

Además, el Plan Estratégico de Empleo 2020-2024 y el Plan de Trabajo Decente 2024-2027 reafirman el compromiso con un diálogo tripartito inclusivo, donde el Gobierno, empleadores y trabajadores, participan activamente en la construcción de políticas laborales efectivas y adaptadas a las necesidades del país. Solo en un ambiente de respeto y diálogo constructivo puede asegurarse que las políticas públicas alcancen sus objetivos, beneficiando a toda la población y fortaleciendo la estabilidad que Panamá ha venido generando a lo largo de su historia. En este punto, es fundamental destacar la importancia del respeto de los derechos y



garantías de todos los ciudadanos —especialmente en contextos de manifestaciones y cierres de calles, que interrumpen la libertad de circulación de las personas y, por ende, el derecho al trabajo— recordando que ningún derecho es absoluto, y que todos están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

En resumen, Panamá muestra abiertamente y con seguridad sus esfuerzos para mantener un mercado laboral sólido, justo y sostenible mediante la aplicación de políticas activas de empleo, que han sido construidas en colaboración con los distintos actores sociales, destacando la participación del sector empleador de Panamá, por lo cual, motivamos siempre a estos actores a continuar cumpliendo en forma inclusiva con el Convenio.

Miembro trabajador, Suecia - Hablo en nombre de las trabajadoras y los trabajadores de la región nórdica. Hoy quiero alzar la voz por aquellas mujeres en Panamá que siguen siendo excluidas del mercado laboral formal, tanto en términos de empleo como en términos de consulta. Como tomó nota la Comisión de Expertos, aunque el Gobierno sí ha adoptado planes, la realidad es que la desigualdad de género persiste, y de manera alarmante. En 2023, y según datos del Departamento de Estadística de la OIT, solamente el 46,1 por ciento de las mujeres estaban empleadas en comparación con el 70,4 por ciento de los hombres. Estas cifras no son solo estadísticas, son el reflejo de una estructura económica que sigue siendo excluyente y desigual. Por lo tanto, la alta concentración de las mujeres en la economía informal demuestra que las políticas actuales no están logrando transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad en la sociedad.

Debemos ser claros. Según el artículo 3 del Convenio, el mismo que la República de Panamá ha ratificado, los Gobiernos tienen una obligación de consultar a los interlocutorios sociales en la formulación de políticas de empleo. Sin embargo, en Panamá, estas consultas han sido limitadas y, en muchos casos, simbólicas. La falta de un diálogo social adecuado socava la legitimidad y eficacia de cualquier política pública para el mercado laboral, incluidas aquellas destinadas a fortalecer la posición de las mujeres. Además, vemos con preocupación la evolución de la situación en Panamá, donde los representantes sindicales están siendo perseguidos. Nos preguntamos ¿cómo pueden ser consultados los sindicatos como lo estipula el Convenio, si al mismo tiempo se persigue a sus dirigentes? Para concluir, los sindicatos nórdicos se alinean con las recomendaciones y solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, y subrayan especialmente la solicitud específica de información sobre las consultas realizadas con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Costa Rica - La delegación gubernamental de Costa Rica agradece la oportunidad para intervenir en esta Comisión y desea manifestar su respaldo a la República de Panamá en el marco del análisis del cumplimiento del Convenio. Valoramos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para fortalecer sus políticas públicas de empleo, en armonía con los retos estructurales y coyunturales que enfrenta la región. Hemos podido constatar la disposición de Panamá de propiciar un espacio de diálogo a nivel de la subregión, para enriquecer la visión y abordaje a nivel nacional, a partir del intercambio de buenas prácticas y experiencias en el seno del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. Recientemente se ha logrado un acuerdo subregional para que el Plan de Acción 2025-2027 centre sus esfuerzos en el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, la inspección laboral y la formalización, en búsqueda de sumar esfuerzos para construir un entorno laboral más justo, equitativo y resiliente. Particularmente, resaltamos el intercambio técnico que se ha propiciado y que se mantendrá en los próximos años en materia de servicios públicos de empleo, formación profesional, programas activos



del mercado laboral y estrategias de formalización, ámbitos en los que Panamá ha demostrado una voluntad de mejora continua.

En el marco de nuestra estrecha colaboración bilateral, deseamos destacar el trabajo conjunto que ha realizado Costa Rica y Panamá a través del Acuerdo del Mecanismo de Coordinación, suscrito desde 2015 entre los ministerios de Trabajo, para la coordinación de los flujos migratorios con fines de empleo y ocupación. Dicho Acuerdo estableció un comité técnico bilateral que se encarga de analizar y promover buenas prácticas y medidas ascendientes a mejorar la trazabilidad de los flujos migratorios de la población Ngäbe-Buglé, que históricamente migra desde Panamá hacia Costa Rica, durante la época de cosecha del café. En este espacio técnico, ambos países han suscrito compromisos orientados a garantizar una migración laboral segura, ordenada, con enfoque de protección de los derechos humanos.

Esta iniciativa refleja un compromiso real de ambos Estados con la promoción del empleo decente, la inserción laboral, la promoción del reclutamiento ético y la articulación regional de políticas públicas, en consonancia con los postulados del Convenio. En ese sentido, instamos a que el examen que se realice en esta Comisión se base en una visión equilibrada y constructiva, reconozca los logros alcanzados y cuyas recomendaciones contribuyan, ciertamente, a seguir fortaleciendo las capacidades nacionales para formular e implementar políticas de empleo efectivas. De igual manera, destacamos el valor agregado de las acciones construidas sobre la base del diálogo tripartito, con el acompañamiento técnico de la OIT cuando se torna necesario y adecuado. Costa Rica reitera su compromiso con el fortalecimiento del trabajo decente en nuestra subregión y su voluntad de seguir colaborando con Panamá y los demás países hermanos, para promover políticas públicas integrales, resilientes y sostenibles, formuladas sobre la base del diálogo social.

Miembro trabajadora, Perú - Hablo en nombre de las centrales del Perú y de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA). Ante una falta de estrategia de empleo definida por los interlocutores sociales, de coordinación entre los programas implementados para el fomento de las oportunidades de empleo y la ausencia de planes de desarrollo con continuidad, y no hablamos de iniciativas aisladas, como hemos escuchado en esta sala, la Comisión de Expertos toma nota con interés de la firma el 8 de abril de 2024 del Memorando de entendimiento para el Programa de Trabajo Decente (PTDP) 2024-2027 por parte del Gobierno, los interlocutores sociales, incluidos representantes de la CONED, CONATO, CONUCI, y con la participación de la OIT. Este es el espacio tripartito para la discusión de las políticas de empleo. Como vemos, esta iniciativa fue realizada con diálogo social, consulta tripartita, y con la cooperación y asistencia técnica de la OIT, lo que saludamos, pero hoy lamentamos. Ha pasado un poco más de un año y el Gobierno ha paralizado la implementación del programa de trabajo decente y el funcionamiento de la comisión tripartita de seguimiento. Recordemos que este programa constituye el marco principal para alcanzar los cuatro pilares de la agenda de trabajo decente: empleo, seguridad social, diálogo social y derechos fundamentales. Esto no es una cosa menor, pasamos de un clima de diálogo social a uno de represión y persecución de dirigentes sindicales por críticas o disidencias en defensa del trabajo decente, por ejemplo, una reforma inconsulta de la seguridad social, el respeto de la libertad sindical, entre otros.

De un discurso del Gobierno en la persona de su Ministra de Trabajo, que en su momento enarbolaba políticas públicas de empleo y ocupación desde una perspectiva de derechos humanos y que asegure siempre el respeto de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, hemos pasado a acciones que no promueven el empleo, sino que afectan la libertad sindical, debilitan las organizaciones sindicales y criminalizan la protesta, situación que ya es conocida por esta casa por la queja del caso núm. 3456. En este contexto no solo se afecta el



Convenio, sino otros Convenios fundamentales como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), por lo que sería importante que el Gobierno retome el camino del diálogo social para la elaboración de políticas de empleo, claro, con la asistencia técnica del OIT, y con las garantías mínimas para la participación de las organizaciones sindicales (entre ellas, que cuenten con facilidades de participación y medios económicos —liberación de sus cuotas sindicales—) y que se reactive la comisión tripartita de seguimiento del programa de trabajo decente. Para que se pueda implementar una política de empleo, esta debe guardar una coherencia con una política económica y social, un país sin conflicto social, un país con apertura para el diálogo social, un país que promueve el trabajo decente y sus cuatro pilares, entre ellos el respeto irrestricto de la libertad sindical. Finalmente quisiera señalar que a los miembros trabajadores nos duele que el Gobierno no promueve el diálogo social, nos duele que los trabajadores y las trabajadoras panameñas estén en las calles y no trabajen, por reivindicar sus derechos fundamentales, sin ser escuchados.

Miembro gubernamental, Honduras - Hemos venido revisando la memoria presentada por la República de Panamá, la solicitud de información de los trabajadores, los empleadores y las respectivas respuestas durante el periodo regular de aplicación. Como es de nuestro conocimiento, el Convenio busca la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. En ese sentido, reconocemos los esfuerzos que Panamá ha venido realizando para diseñar e implementar una política de empleo, en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con sus prioridades nacionales de desarrollo.

Valoramos de forma positiva los resultados que ha mostrado la República de Panamá en materia de programas públicos de empleo, en la cual se han logrado implementar durante el segundo semestre de 2024, 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades y, durante el transcurso de 2025, 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas. De igual forma, hemos conocido, en el marco del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, como las estrategias de formación profesional e inserción laboral, junto a la recopilación y análisis de datos del mercado laboral, constituyen elementos claves para fortalecer los sistemas públicos de empleo. Reiteramos que todas las políticas de empleo deben ir siempre encaminadas en fortalecer la estabilidad y los derechos laborales de la clase trabajadora.

Reconocemos que existen desafíos y retos en la materia, ya que aún estamos saliendo del estancamiento provocado por la pandemia de COVID 19. Es por ello por lo que valoramos toda la asistencia técnica que la OIT pueda aportar para el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, observatorios del mercado laboral y mesas de diálogo tripartito. Este último es un elemento determinante para promover la convivencia democrática. Para continuar avanzando es importante priorizar el diálogo social junto a los trabajadores, quienes dan su fuerza de trabajo, y los empleadores, quienes aportan capital.

Miembro trabajador, Uruguay - Intervengo como delegado de los trabajadores del Uruguay, en particular del sector educativo. El Convenio señala en su preámbulo que «el empleo productivo y libremente elegido» debe ser un objetivo central de toda política económica y social, y el artículo 3 exige la consulta efectiva con los interlocutores sociales. Sin embargo, en Panamá, esa condición básica está quebrada. Desde el 23 de abril, los gremios del sector educativo, incluidos los sindicatos del profesorado, mantienen una huelga indefinida en demanda de la derogación de la Ley núm. 462 sobre seguridad social. En estas seis semanas, miles de docentes han perdido clases y salarios mientras el Gobierno procede a criminalizar la protesta. La presión no se detiene ahí y hay docentes judicializados, encarcelados arbitrariamente y reprimidos en manifestaciones públicas. El Ministerio de



Educación, con respaldo del Gobierno, ha declarado que no negociará. Esta situación es incompatible con la aplicación efectiva del Convenio. No puede haber política de empleo sostenible ni sistema educativo fuerte si el Estado persigue a quienes educan y representan a los trabajadores. La represión en lugar del diálogo obstaculiza la construcción de consenso social y socava las políticas públicas. Recordemos que la fuerza de un país para impulsar el empleo depende de contar con interlocutores legítimos, organizados y libres. En cambio, Panamá está debilitando al tercer sector del tripartismo, que son los trabajadores.

La defensa política asumida por el sector empleador en esta sala parece confirmarlo, incluso manejando conceptos temerarios como «paro ilegal», pretendiendo por la fuerza implicar el carácter de servicio esencial en la educación o cuestionando que sentencias judiciales que preservaron la no violación de la Constitución de la República son parte del problema. Ante esta realidad, los miembros trabajadores exigimos a esta Comisión un llamado urgente al Gobierno panameño para que cese de inmediato la represión contra los gremios docentes, se libere a los docentes judicializados, se establezcan garantías de seguridad y se defina la apertura de un canal real de diálogo social tripartito que cumpla con el mandato del artículo 3 del Convenio. Además, llamamos a la OIT a intervenir de inmediato para mediar en el conflicto y reconducir este proceso hacia un espacio de paz social, de inclusión y desarrollo. La credibilidad del sistema tripartito está en juego.

Miembro trabajadora, Francia - Deseo expresar nuestra profunda preocupación por la situación de Panamá, que afecta directamente las disposiciones del Convenio núm. 122 de la OIT sobre la política del empleo. Este Convenio subraya la importancia de una política activa para promover el empleo pleno y, principalmente, la necesidad de consultar a los representantes de los empleadores y los trabajadores para lograrlo. No obstante, en Panamá, la capacidad de las organizaciones sindicales de participar en este diálogo social se ve seriamente afectada. La restricción relativa al acceso a los fondos sindicales, como en el caso del sindicato SUNTRACS, entorpece el funcionamiento de los sindicatos, lo que limita su capacidad de representar a los trabajadores de manera eficaz durante las consultas sobre las políticas de empleo.

Además, las acciones que han afectado a los líderes y dirigentes sindicales, incluidas las detenciones arbitrarias y la inhabilitación de estructuras de apoyo como las cooperativas, generan un ambiente que no favorece la participación libre y efectiva de los trabajadores en el diálogo social. El Gobierno de Panamá incluso ha reforzado las restricciones relativas a los recursos de los que disponen los sindicatos para realizar sus labores vinculadas al diálogo social. Por ejemplo, el Gobierno ha limitado el acceso a los recursos económicos de los sindicatos al congelar sus cuentas de manera arbitraria (como en el caso de SUNTRACS). Según lo estipulado en el Convenio núm. 122 de la OIT, la promoción del empleo pleno y productivo requiere un diálogo social robusto y sin trabas. Mientras se impida que las organizaciones de trabajadores funcionen libremente, dispongan de sus recursos y participen, la base esencial para construir políticas de empleo equitativas estará debilitada. Por todos estos motivos, es fundamental que en Panamá se restablezcan las condiciones que permitan instaurar un diálogo social verdadero y garantizar la participación plena de los representantes de los trabajadores, conforme a las disposiciones del Convenio núm. 122 de la OIT.

Miembro trabajador, Costa Rica - Hablo en representación de los trabajadores para expresar nuestra profunda preocupación por la situación en Panamá en relación con los principios del Convenio. Quiero enfocar dos aspectos esenciales para su cumplimiento: la aplicación real de una política de empleo integral e integradora de las personas al mercado laboral, y el diálogo social y la participación activa de los actores del tripartismo en dicha política.



En el primer caso, el incumplimiento es claro y notorio. No existe un plan nacional de empleo ni una política integral de empleo que permita atender las necesidades de la población en general y de la juventud en particular. Los programas del Gobierno son más burocráticos que solventes, sin suficientes datos o estadísticas para valorar su pertinencia, sus resultados reales e impacto significativo en la inserción laboral. Con frecuencia se han utilizado para abaratar costos empresariales y precarizar el empleo y la contratación. Son programas sin consultas tripartitas, inconexos entre sí e incoherentes en un marco integral de políticas de inversión favorables al empleo. La negociación colectiva está marginada en estos programas, los cuales tampoco incluyen la transición a la formalidad ni cuentan con una adecuada transversalización de género.

En segundo lugar, es innegable que no hay diálogo social ni consulta tripartita en este ámbito. El programa de trabajo decente está estancado sin avance alguno. Las organizaciones sindicales están excluidas de participar en la formulación, adopción e implementación de una política integral de empleo. Además, la falta de libertad sindical y los ataques gubernamentales a las organizaciones sindicales y sus dirigencias hacen inviable el diálogo social. Los derechos sindicales están siendo violados profundamente, quitando al sindicalismo sus medios de fortalecimiento institucional, como es el caso de la suspensión del pago del seguro educativo, que es financiado con el aporte de los trabajadores y el cual debe ser entregado a las organizaciones sindicales para sus actividades de formación y aumento de capacidades, lo que resulta vital para atender la problemática del empleo decente y contribuir a su superación. De acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos, es evidente que no hay progreso alguno identificable. Se ha profundizado la problemática del empleo causando mayor deterioro del nivel de vida de las personas trabajadoras. Lo más grave, es la ausencia de diálogo y la exclusión del sindicalismo en este ámbito, impidiendo su participación democrática, el respeto de su libertad sindical y manteniendo a las centrales sindicales bajo una constante agresión gubernamental. Finalmente, pedimos que esta Comisión tome nota de esta terrible realidad y pida al Gobierno que: cumpla con los principios del Convenio; permita la indispensable participación tripartita para adoptar una política integral de empleo; cese inmediatamente sus ataques arbitrarios contra las organizaciones sindicales y sus liderazgos; y garantice la libertad sindical como pilar del diálogo social.

Miembro trabajador, México - Intervengo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT). El Convenio y la Resolución que lo acompaña son instrumentos fundamentales para la gobernanza al establecer principios para lograr un desarrollo sostenible centrado en el empleo destacando, entre otros, la promoción del empleo decente tanto en los servicios públicos como privados, la protección social y el diálogo social.

La inaplicación de estos principios esenciales en la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo ha traído serias consecuencias, como es la materialización de reformas en el ámbito de la protección social. Ha sucedido con el incremento en semanas de cotización para poder tener derecho a jubilarse, y autorizar que el 10 por ciento de los fondos del programa de invalidez, vejez y muerte (IVM) sea gestionado por bancos privados, lo cual amenaza el modelo solidario de la seguridad social en Panamá. Ataques al patrimonio de las organizaciones sindicales mediante la retención de cuotas sindicales merman su capacidad económica, lo que debilita su capacidad para generar su plan de acción y por ende restringe la libertad sindical. Otro ejemplo son las auditorías generadas a los sindicatos respecto del Fondo del Seguro educativo, —conformado solo con aportaciones de los trabajadores del sector público y privado y de los empleadores de los salarios básicos pagados—, del cual solo el 5 por ciento del monto total mensual se destina a la educación y capacitación sindical. Se financian otras actividades, incluyendo la administración y la plantilla



del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) que administra el Fondo y que forma parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Cabe resaltar que contra el IPEL no se ha generado auditoría alguna, pero sí a las organizaciones sindicales. Bajo la presunción del uso indebido de recursos se han retenido ilegalmente los fondos de las capacitaciones aprobadas y ejecutadas. Nuevas erogaciones se encuentran paralizadas, tal y como ya aconteció en Panamá hace ya más de 13 años, después de la 101.^a Conferencia de la OIT en 2012.

La persecución de dirigentes sindicales y de otras organizaciones complican aún más el ejercicio del diálogo social en el país y, por tanto, del derecho a la negociación colectiva, principio fundamental para la generación de políticas de empleo, lo que ha llevado a que trabajadores de diversos sectores hayan tenido que optar por ejercer un derecho fundamental como lo es la huelga. Con esos actos se evidencian las intenciones de limitar y entorpecer la participación de las organizaciones sindicales en la generación de las políticas públicas para el empleo decente. ¿Cómo participar en la generación de políticas públicas efectivas y coherentes enfocadas en la creación de empleo cuando los sindicatos y sus dirigentes sindicales son perseguidos? Por tanto, para que las acciones desplegadas en Panamá sean consideradas como efectivas y coherentes para cumplir el Convenio, es fundamental que en la práctica se garantice el tripartismo en la formulación, implementación y revisión de las políticas de empleo. Sin consenso entre los sectores, dichas políticas solo pueden ser consideradas como generadas de mala fe.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Me dirijo a esta Comisión en nombre de las organizaciones sindicales de Panamá afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas. Lo hago con profunda preocupación por la situación que atraviesa nuestro país, que no solo incumple de manera estructural el Convenio, sino que ha entrado en una fase alarmante de criminalización abierta de la actividad sindical. El Convenio establece, en su artículo 3, la obligación de los Estados de consultar a los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de la política de empleo. ¿Qué diálogo social puede haber si los sindicatos están siendo perseguidos como si fueran delincuentes? Quiero hablar con claridad de lo que está ocurriendo con el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), una de las organizaciones más importantes de nuestro país. Su secretario general, Sr. Saul Méndez, se encuentra actualmente asilado en la Embajada del Estado Plurinacional de Bolivia, tras haber recibido amenazas de muerte y ser objeto de una campaña sistemática de persecución política judicial. La OIT debe saber que no se trata de una denuncia aislada, sino de una situación crítica y verificable.

Además, otro dirigente nacional del sindicato, Genaro López, fue puesto preso en una cárcel de máxima seguridad, hoy con cárcel domiciliaria por su estado de salud. La causa real de su detención es ser sindicalista y luchar por los derechos colectivos. Las autoridades panameñas han llegado al extremo de ofrecer recompensas económicas a la ciudadanía a cambio de información sobre el paradero de dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Erasmo Cerrud, como si se tratara de criminales peligrosos. Como si eso fuera poco, el Gobierno ha bloqueado las cuentas bancarias del sindicato, afectando directamente su funcionamiento y su calidad de sostener servicios esenciales como la mutual autogestionada de salud y prevención social que el SUNTRACS ha construido durante décadas. Esta es una violación directa a los derechos sindicales del derecho a la negociación colectiva y de la libertad de asociación. Con este nivel de represión institucionalizada, no existe margen para aplicar el Convenio. No hay condiciones para el diálogo social. No hay posibilidad de construir políticas de empleo sustentable, participativas y basadas en la cooperación tripartita cuando uno de los actores fundamentales —los trabajadores— es perseguido, silenciado y privado de sus recursos.



Queremos dejar muy claro que no es posible hablar de política de empleo sin libertad sindical, y no es posible hablar de diálogo social cuando el Gobierno niega públicamente cualquier espacio de negociación y se enorgullece de «ahogar económicamente a los sindicatos», como lo ha declarado el propio Presidente de la República en medios de comunicación. Por eso solicitamos a esta comisión que emita recomendación firme que exija al Gobierno panameño lo siguiente: el cese inmediato de la represión contra el SUNTRACS y todas las organizaciones sindicales; la restitución de los fondos sindicales bloqueados; garantías de seguridad y libertad para todos los dirigentes perseguidos, y la apertura urgente de un diálogo social real bajo supervisión de la OIT, como paso indispensable para recuperar la institucionalidad democrática del mundo del trabajo. Nos preocupa nuestro regreso a Panamá, ya que tememos por nuestra vida y por el alto nivel de represión que sufren los dirigentes sindicales en nuestro país.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) - El artículo 3 del Convenio estipula de manera explícita que los representantes de los empleadores y los trabajadores deben participar en consultas significativas sobre las políticas de empleo, con miras a que se incorporen sus puntos de vista y se garantice su plena cooperación. Este requisito está estrechamente vinculado con el pleno respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. Lamentablemente, la situación actual en Panamá demuestra un alejamiento claro y preocupante de dichas obligaciones. Desde noviembre de 2023, SUNTRACS (el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares), afiliado a la BWI, ha sufrido una campaña de represión por su liderazgo en protestas públicas contra legislación en materia de minería y reformas de la seguridad social propuestas. Esta campaña ha incluido arrestos arbitrarios y actos de intimidación. En las últimas semanas, la represión se ha intensificado: se han allanado las oficinas del sindicato, se han congelado sus cuentas bancarias, se ha revocado su inscripción legal y se han emitido órdenes de arresto contra todos sus dirigentes. Saúl Méndez se ha visto obligado a pedir asilo político. Jaime Caballero se encuentra detenido. Genaro López se encuentra bajo arresto domiciliario. Se está persiguiendo a Erasmo Cerrud. Esto está ocurriendo en el contexto de una huelga nacional que comenzó el 28 de abril. Más de 120 afiliados de SUNTRACS, entre los que se encuentran tanto dirigentes como simples miembros, enfrentan procesos penales simplemente por ejercer su derecho legítimo a protestar de manera pacífica. La BWI recuerda las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2025 (caso núm. 3456), que instaron al Gobierno de Panamá a restablecer inmediatamente el acceso de SUNTRACS a sus recursos financieros y a ofrecer medidas de protección para sus dirigentes. A la fecha, estas recomendaciones no se han puesto en práctica. Instamos al Gobierno de Panamá a cumplir con sus obligaciones internacionales, poner fin a la persecución de los sindicalistas, suspender las órdenes de arresto de inmediato, liberar a los detenidos y restablecer los derechos sindicales por completo.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - El Convenio exige que los Estados Miembros adopten y apliquen políticas activas que estén diseñadas para promover el empleo pleno, productivo y elegido libremente, con el objetivo de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, mejorar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de personal y combatir el desempleo y el subempleo. Contrariamente al espíritu de este Convenio, el Gobierno de Panamá ha adoptado la Ley núm. 462, que los trabajadores temen que merme la protección de la seguridad social, en especial las disposiciones sobre las pensiones. Las mayores repercusiones de estas modificaciones afectarán la salud, la educación, la construcción, y a los trabajadores bananeros. En el caso de los trabajadores bananeros, la nueva Ley pone en riesgo los beneficios y las disposiciones de la Ley núm. 45, que reconoce las dificultades asociadas a



las labores en plantaciones bananeras y ofrece a los trabajadores bananeros la posibilidad de jubilarse en función de los años trabajados en lugar de a una edad específica.

Los trabajadores comenzaron a protestar por los cambios. Desde abril, las protestas y las manifestaciones de los trabajadores se han encontrado con represión policial y amenazas de acciones legales por parte del Gobierno. Los dirigentes sindicales temen por su seguridad y algunos se han visto obligados a esconderse. El 27 de mayo, el Gobierno declaró el estado de emergencia en una de las áreas principales de producción bananera, Bocas del Toro, lo que aumentó la tensión y el temor a la represión. En los mismos días, la empresa responsable del 90 por ciento de las exportaciones de Panamá suspendió a 5 000 trabajadores con contratos diarios. A esto le siguió otro anuncio de que la empresa suspenderá todas sus operaciones administrativas, en plantaciones, de envasado y de exportación en Bocas del Toro. Esta decisión afectará a la economía panameña, para la cual las bananas son fundamentales. Representan las exportaciones principales del país y el 17 por ciento de las ventas al exterior. El Sindicato de Trabajadores de la Industria Bananera (SITRAIBANA) denunció los despidos, que considera que no respetan los procedimientos jurídicos y constituyen una maniobra de las empresas para eliminar a los sindicatos, en connivencia con el Gobierno. Sabemos que el Gobierno ha enviado un equipo de investigación a Bocas del Toro, y que existe una propuesta del arzobispo José Domingo Ulloa de presentar un proyecto de ley, de común acuerdo con los sindicatos, para restablecer los derechos de los trabajadores, pero solo si los bloqueos de los sindicatos acaban. No obstante, las medidas represivas contra todos los dirigentes sindicales, como las que enfrenta SUNTRACS, han erosionado la confianza de los sindicatos en el Gobierno. Como acto de buena fe, instamos al Gobierno a que avance con el proyecto de ley de manera inmediata e incondicional, con miras a proteger la Ley núm. 45, y a que adopte medidas inmediatas para restaurar la paz social con base en el pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Representante gubernamental - Antes que nada, quiero expresar nuestro más sincero agradecimiento a los interlocutores sociales por cada una de sus valiosas intervenciones. Sus comentarios y aportes son fundamentales para continuar construyendo una política pública que sea verdaderamente inclusiva y efectiva para el desarrollo de todos los sectores de nuestra sociedad. Permítanme abordar de manera breve los temas planteados, particularmente para resaltar los avances que hemos logrado en relación con la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país. Quiero hacer especial énfasis en las consultas celebradas con los interlocutores sociales en relación con la formulación, aplicación y seguimiento de las medidas activas del mercado de trabajo. En 2022, se estableció una mesa técnica de trabajo para la elaboración de una guía práctica de orientación vocacional para jóvenes estudiantes con la participación de diversas instituciones como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, la Cámara de Comercio, el Centro Nacional de Competitividad, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, y el CONEP, entre otros. Este es un ejemplo claro de cómo seguimos avanzando hacia una mayor colaboración para construir políticas que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población.

En relación con el tema planteado de la participación de las mujeres en el mercado laboral, quiero subrayar los avances logrados bajo la Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de los Jóvenes y Mujeres (PEIM). Específicamente, me refiero al proyecto «Impulsa Mujer», que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades para mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Desde su creación se han logrado importantes resultados, como la entrega de 16 personerías jurídicas a nivel nacional, beneficiando directamente a más de 2 500 personas y generando ingresos a través de



cooperativas, lo que contribuye a la disminución de las brechas de género en las comunidades. Este proyecto sigue siendo un pilar fundamental en nuestra estrategia para garantizar la autonomía económica de las mujeres y su inclusión en el campo empresarial. Consta de tres fases, dirigidas a crear oportunidades dentro de las comunidades, a través de la creación de cooperativas de servicios múltiples.

También quiero resaltar la reciente aprobación de la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) 2024-2034, en un marco estratégico diseñado para avanzar en la igualdad de género en Panamá durante la próxima década. Esta política abarca aspectos claves, como la equidad jurídica, la autonomía económica, la participación política de las mujeres, y la lucha contra la discriminación, especialmente en nuestras zonas rurales. La Agenda Económica de las Mujeres Rurales de Panamá es otro hito importante en este proceso, que busca reducir las brechas de género y garantizar la inclusión y empoderamiento de las mujeres en sus territorios. En el marco de nuestra agenda de modernización institucional, hemos dado pasos firmes a la transformación de nuestro Observatorio del Mercado Laboral, alineándolo con estándares internacionales y mejores prácticas. En este proceso, hemos contado con el valioso acompañamiento técnico del Observatorio del Mercado Laboral de España, con quienes hemos sostenido importantes acercamientos y diálogos estratégicos. Esta cooperación técnica reafirma nuestro compromiso con una gestión del empleo basada en evidencia, que permita tomar decisiones informadas y diseñar políticas públicas más efectivas para el desarrollo del talento panameño. El Observatorio del Mercado Laboral de España, gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desempeña diversas funciones clave para el análisis y la mejora del mercado laboral. Confiamos en que, ante los avances que ha tenido el Observatorio de España, el nuestro mejore la eficacia y eficiencia de las políticas de empleo, con las cuales logremos facilitar un ajuste adecuado entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Como parte de nuestros esfuerzos por la transición de la informalidad a la formalidad, quiero resaltar la Ley No. 462, de 18 de marzo de 2025, que introduce varias reformas importantes a la Caja de Seguro Social (CSS) de Panamá. Esta ley fue objeto de una amplia consulta ciudadana y contó con la participación de todos y cada uno de los sectores del país a través de un debate en la Asamblea Nacional, contando con la asistencia técnica de la OIT para una valuación actuarial. Las reformas tienen entre sus objetivos impulsar la transición de la informalidad a la formalidad, dar sostenibilidad al régimen de invalidez, vejez y muerte, así como elevar la calidad de la gestión del sistema del servicio de salud. Estas medidas son necesarias para evitar el colapso del sistema de pensiones de la CSS. Entre las reformas, no se incluye el aumento a la edad de jubilación, como mucho se especula. Se establece un sistema único de capitalización solidaria, se incrementa el aporte patronal de forma escalonada, se aumentan los montos de sanciones por incumplimiento y se implementa la afiliación automática en un enlace a través del MITRADEL, lo cual deberá estar en funcionamiento dentro de los 24 meses siguientes a la vigencia de la ley, entre otros aspectos importantes. Estos y otros planes se están desarrollando tanto en el MITRADEL como a nivel nacional. Por ejemplo, en el marco de los sistemas de cuidados buscamos vincular a las cuidadoras certificadas por el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano (INADEH), como potenciales empleadores a través del servicio público de empleo. Paralelamente, estamos estableciendo alianzas con ONU Mujeres para impulsar cooperativas de cuidadoras y fortalecer el valioso trabajo que estas realizan. La Dirección Nacional de Empleo, a través del servicio público de empleo, brinda atención a la población migrante residente en nuestro país, garantizando su acceso a oportunidades laborales formales. Esto se realiza mediante la plataforma www.empleospanama.gov.pa, donde pueden postularse a las vacantes publicadas por el sector privado. Adicionalmente, la población migrante puede participar en los diversos



reclutamientos focalizados que organiza esta Dirección a nivel nacional. En coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), implementamos el programa de orientación vocacional y empleo, el cual ha identificado a jóvenes migrantes en situación de vulnerabilidad, a través de su Programa «Piénsalo dos veces». Estos jóvenes reciben acompañamiento psicosocial por parte de nuestro equipo de psicólogos y trabajadores sociales, brindándoles herramientas y orientación para facilitar su inserción al mercado laboral formal, ya sea mientras culminan sus estudios o una vez los hayan finalizado.

En nuestro compromiso con la cooperación regional, mantuvimos recientes reuniones estratégicas con nuestros homólogos de Costa Rica, en el marco del Acuerdo Bilateral existente, que tiene como propósito la trazabilidad de flujos migratorios de nuestros nacionales Ngäbe-Buglé hacia Costa Rica, que migran para trabajar en las fincas cafeteras de este país hermano, con motivo de la zafra de café. Hemos establecido una mesa de trabajo especializada donde desarrollamos un protocolo de migración laboral circular, lo que representa avances significativos en el intercambio ordenado de mano de obra especializada y la implementación de buenas prácticas en materia de empleo más fronterizo. En este contexto de modernización normativa, también promulgamos el Decreto Ejecutivo núm. 6, de 11 de marzo de 2025, que establece un marco integral para que los extranjeros puedan regularizar su estatus migratorio en Panamá, facilitando su acceso al trabajo legal y la residencia regular, complementando así una amplia gama de permisos de trabajo que ya mantenemos.

Para el próximo año, hemos asumido el compromiso ante la Red Interamericana de Administración Laboral, en el marco de cooperación de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de realizar un taller especializado sobre la articulación entre educación y trabajo en nuestro país, como parte de las actividades preparatorias de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, de la cual formamos parte de la Troika. Como Estado, expresamos nuestra gran preocupación, ya que recientemente, como consecuencia de paros ilegales e injustificados, ha cesado sus operaciones en Panamá una empresa multinacional dedicada a la producción, distribución y exportación de banano. Dicha empresa generaba aproximadamente 5 000 empleos directos y miles de empleos indirectos en la provincia de Bocas del Toro, donde la pobreza multidimensional alcanza un 38,9 por ciento, una de las tasas más altas a nivel nacional. Desde el MITRADEL, no podemos dejar de expresar nuestra preocupación, ya que esta situación representa una crisis sociolaboral de gran magnitud. Cada una de las personas trabajadoras afectadas sostiene, en promedio, entre cinco y seis miembros de su núcleo familiar, lo que amplifica el impacto sobre miles de hogares. El Gobierno ha decretado un Estado de emergencia en la zona de Bocas del Toro, procurando, en primer lugar, establecer un diálogo efectivo con los sectores productivos para preservar las fuentes de empleo, lograr que la empresa vuelva a contratar a los trabajadores despedidos y, al mismo tiempo, impulsar alternativas que permitan a las familias afectadas restablecer sus medios de vida y salvaguardar su dignidad.

Aprovecho este espacio para exaltar la valiosa labor que realiza el sistema de control de normas de la OIT y, con el debido respeto, les instamos a considerar también, dentro de las observaciones de la Comisión de Expertos, los avances significativos que nuestra región ha logrado y que hemos presentado en nuestros informes. Agradecemos las observaciones y recomendaciones realizadas a nuestro Gobierno, porque ello nos permite mejorar. Antes de culminar, deseo expresar nuestra mejor disposición para solicitar y recibir de parte de la OIT la asistencia técnica que contribuya a nuestro país a mejorar sus acciones estratégicas. Siempre encontrarán de nuestra parte el compromiso continuo de abordar la transparencia



que merece el trabajo decente. Asimismo, queremos dejar claro que en Panamá tenemos 544 sindicatos y solo uno actúa de manera sistemática para desestabilizar la paz social.

Finalmente, debo indicar que, según el calendario regular de presentación de memorias de la OIT, este año a Panamá le corresponde presentar la memoria del Convenio, dentro de la cual ampliaremos la información que presentamos el día de hoy, la cual será consultada de manera tripartita con nuestros representantes del sector empleador y trabajador, al tenor de lo establecido en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Lamentamos profundamente que este noble recinto sea utilizado para desviar la atención de los verdaderos desafíos laborales que enfrentamos como nación, cuando los representantes del sector trabajador mencionan que se habla de una persecución sindical, cuando realmente los líderes de estos sindicatos son procesados por delitos comunes y además dichos casos han sido denunciados por los mismos trabajadores por tratarse de una estafa. Nuestro compromiso sigue siendo el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de las políticas públicas que generen trabajo decente y oportunidades reales para todos los panameños, sin distinción de origen, condición social o afiliación política. Antes de terminar, y sin meterme en asuntos intersindicales, es importante destacar que el día de ayer dos centrales sindicales que pidieron públicamente a las personas que se manifestaban en las calles que por favor abrieran las vías, fueron suspendidas del CONATO. Pero reitero, este caso el día de hoy no se trata de libertad sindical, estamos aquí única y exclusivamente por el Convenio núm. 122.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores quieren cerrar este punto reafirmando, con la misma firmeza con la que abrimos la discusión, nuestra profunda preocupación ante la situación que atraviesa el pueblo panameño y la represión que sufre el movimiento sindical en Panamá. Es muy importante aclarar que no nos interesa que piensen como piensen; al contrario, podemos pensar distinto. Lo dijimos al comenzar este debate y lo repetimos con más fuerza al cierre: lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio de gobernanza, sino también la convivencia democrática en el marco de la vigencia real de la libertad sindical, del diálogo social y de los pilares fundamentales que sostienen esta Organización. No puede haber trabajo decente sin democracia basada en la garantía del Estado de derecho.

Queremos aclarar que los comentarios de la Comisión de Expertos son anteriores a la declaración de huelga, a la represión por parte del Estado y a toda esta situación de conmoción social que tiene Panamá. Por lo tanto, las críticas y las observaciones que podemos hacer en relación con la aplicación del Convenio son anteriores y demuestran que ya existían bastantes inconvenientes y problemas. El Informe de la Comisión de Expertos radica en eso. Por lo tanto, he escuchado atentamente a la Directora de Empleo, que indicó que es importante que la Comisión de Expertos tenga esos datos para sus respuestas y observaciones. Lo dijimos desde el inicio, y fue sostenido a lo largo de todas las intervenciones de los miembros trabajadores: en Panamá no existe una política coherente de empleo articulada ni sostenible. La Comisión de Expertos fue clara y contundente en su informe, y dice que los programas presentados no son estructurales, no tienen evaluación y no cuentan con presupuesto ni con participación de los interlocutores sociales.

Lo más grave es que no hay diálogo. No hay consulta. No hay tripartismo, lo cual también se agrava con la exclusión sistemática y la deslegitimación que, por lo que he escuchado, es solo del sector sindical que representamos, y se suma un discurso exacerbado de confrontación que se asume con una línea política, como ya lo expresamos en nuestra apertura. Los diferentes delegados y delegadas de los miembros trabajadores lo han expuesto



con precisión y evidencian concretamente que no hay diálogo social tripartito con persecución por parte del Estado que vulnera el Estado de derecho.

Reitero: no nos interesa pensar distinto; al contrario, hay que respetarnos más. No hay condiciones de paz social con la criminalización de la protesta, y no puede haber diálogo social tripartito si se debilita a los sindicatos. ¿De qué manera podemos sostener en este contexto que se está cumpliendo el Convenio? ¿Podemos hablar de pleno empleo y libremente elegido en un lugar donde los defensores de los derechos laborales son perseguidos? Consideramos que es difícil y casi imposible cumplir con el Convenio bajo estas condiciones. También es imposible garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, y sostener y garantizar una sociedad democrática y una economía sostenible con justicia social.

No hay soluciones sin diagnóstico. No hay diálogos sin reconocimiento de los otros y no hay salidas si negamos la existencia del conflicto. Por eso reiteramos que se necesita con urgencia una intervención del Director General de esta Organización. Una misión de alto nivel directa, visible y firme. No alcanza con recomendaciones generales, aun cuando hay que tomar en cuenta todos los pedidos, tanto los del Gobierno como los nuestros y los de los empleadores. No basta con llamados a la buena voluntad. Se requiere una acción concreta, que envíe la señal clara a los trabajadores y las trabajadoras panameñas de que no están solos.

Reiteramos que la asistencia técnica no puede ser periférica ni simbólica. Es muy importante que se centre en restablecer el respeto por el diálogo social, garantizar las condiciones de libertad sindical, restablecer el respeto por las normas fundamentales. No será posible crear y mantener el empleo sin un enérgico llamado de atención al Gobierno de Panamá para que garantice y respete la libertad sindical. Reiteramos que, para nosotros, Panamá es una prioridad regional, ya que lo que sucede en el país es una amenaza para toda la región. Nos congratulamos de la posición del Gobierno transmitida por la Directora de Empleo de que sí es cierto que Panamá va a ser sede de una actividad, porque soy Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y he participado con los Ministros en una declaración en Bogotá que los enaltece y que deben cumplir, no solamente en esta Comisión, sino en la próxima Reunión Regional de las Américas, donde de forma tripartita vamos a sacar una declaración en base al diálogo social tripartito. Lo que no queremos es que se consoliden modelos de represión, modelos de violencia contra la libertad sindical, y que se niegue el tripartismo. Lo que está en riesgo no es solo el país, sino el sistema nacional e internacional de la OIT.

No estamos ante un problema técnico. Estamos ante un conflicto bastante profundo. Estamos afectando las libertades públicas y la propia visibilidad del sistema de gobernanza tripartita que la OIT representa. Aquí se habló de que se estaba perfilando un patrón. Si existe un patrón, es el de los Gobiernos que atacan los derechos sociolaborales en nuestra región. Y no queremos ese patrón. La generación de empleo productivo, decente, libremente elegido, con este objetivo primordial de la política económica y social, debe ser con la gente adentro, nunca con la gente afuera. Queremos, por supuesto, agradecer a esta Comisión. Este es el último caso de nuestra región y esperamos atentamente sus conclusiones. Panamá es nuestra prioridad. Debemos reforzar el tripartismo. Si habían sido ejemplo en las comisiones de diálogo tripartito en una época, pueden volver a hacerlo. Es voluntad política hacerlo y es para el bien de todos.



Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluida la representante gubernamental. Los empleadores queremos recordar que el Reglamento de la Conferencia, en su artículo 10, 1), *b*), establece que esta Comisión está encargada de considerar los casos individuales relativos a medidas adoptadas por los miembros para dar efecto a los convenios. En ese sentido, queremos reiterar que es muy relevante que, para garantizar la relevancia de la discusión de los casos en esta Comisión, debemos limitarnos al caso bajo análisis y hacer referencia a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Confiamos en que esta Comisión tenga en cuenta los comentarios formulados durante la discusión, en particular aquellos que hicieron referencia específica al cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica del Convenio núm. 122, que es el convenio que hoy nos convoca. A la luz de estas observaciones y de la discusión que tuvimos el día de hoy, los Miembros Empleadores queremos recomendar al Gobierno lo siguiente: primero que, con la asistencia técnica de la OIT, establezca proyectos y programas que se enfoquen en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que proteja la independencia, la paridad y, sobre todo, la participación constructiva de las partes. En segundo lugar, que se continúe trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos, y con las experiencias y conocimientos de empleadores, trabajadores y el Gobierno, se continúe avanzando tanto en materia de empleo con el objetivo de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad. Queremos resaltar que las protestas que se realizan deben tener en cuenta y respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos y no pueden poner en riesgo la salud, la seguridad y la vida de los ciudadanos. Recordamos que, en línea con lo expresado por los órganos de control de la OIT, un clima de violencia generalizado afecta las relaciones laborales y, en particular, la generación de trabajos decentes y empresas sostenibles. Finalmente, los empleadores reiteramos la importancia de contar con espacios de diálogo social tripartito que permitan construir una democracia más sólida y un camino de mayor consenso.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de la falta de consultas efectivas y genuinas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las políticas del empleo.

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

- **garantizar que la política del empleo promueva un empleo pleno, productivo y libremente elegido, basado en una política económica y social que estimule el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, eleve los niveles de vida y acabe con el desempleo y el subempleo, incluyendo el acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes;**
- **proseguir sus esfuerzos para luchar contra la persistente segregación laboral vertical y horizontal por motivos de género, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y su elevada concentración en la economía informal, y a este respecto aplicar plenamente el Programa de Trabajo Decente por País, 2024-2027 y utilizar la**



orientación proporcionada por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);

- **garantizar consultas efectivas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las políticas del empleo;**
- **formular, aplicar, supervisar y revisar las medidas activas de mercado del trabajo adoptadas en el contexto de la política del empleo, teniendo en cuenta los grupos destinatarios.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió también al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de Panamá.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación de la República de Panamá, tomamos nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

La delegación de Panamá acoge con atención las conclusiones aquí presentadas y, expresando nuestro profundo respeto por el mandato de los órganos de control de la OIT, agradecemos la oportunidad de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio. Hemos proporcionado información concreta sobre los progresos registrados en materia de política de empleo, entre los cuales destacan:

- la inversión pública en distintos sectores de la economía, incluyendo grandes obras de infraestructura que contribuirán a la generación de empleo;
- distintos programas de empleo como el reclutamiento focalizado, «Mi Primer Empleo», y la inserción laboral de personas con discapacidad, y todos estos programas se desarrollan en el marco de una sólida colaboración público-privada, que potencia su alcance e impacto;
- el Programa de orientación vocacional, dirigido a jóvenes estudiantes de nivel medio, que promueve decisiones informadas sobre el futuro profesional;
- la promoción de la digitalización de los servicios públicos de empleo;
- la suscripción de convenios con el sector educativo para fortalecer la capacitación técnica de los estudiantes;
- la implementación de políticas públicas de generación de empleo con enfoque de género, y
- las reformas a la Caja del Seguro Social, entre otros.

Reiteramos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a hechos que han afectado directamente la actividad económica y la estabilidad laboral, tales como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los cierres prolongados de vías a nivel nacional y, en especial, los paros ilegales, que han tenido un impacto negativo sobre la conservación y generación de empleo en todo el país.

Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de políticas públicas que impulsen el trabajo decente y generen oportunidades reales para todos los panameños. Es esencial subrayar que el comportamiento responsable de los interlocutores sociales también forma parte de este



compromiso nacional. La preservación de la paz laboral, el respeto al marco legal y la disposición al consenso son pilares fundamentales para avanzar hacia un desarrollo verdaderamente inclusivo y sostenible.

Asimismo, agradecemos la asistencia técnica de la OIT que se nos ha brindado, y reiteramos nuestro compromiso de informar periódicamente sobre los futuros avances alcanzados en esta materia.

República de Moldova (ratificación: 1996)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de la República de Moldova agradece a la Comisión de Aplicación de Normas y a la Comisión de Expertos que sigan prestando atención a la aplicación del Convenio núm. 98. Expresamos asimismo nuestro reconocimiento a la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM) por haber señalado este asunto a la atención de la Comisión. Estamos comprometidos con un proceso constructivo que fortalezca el diálogo social y defienda los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo.

Teniendo todo ello presente, el Gobierno somete la siguiente información a la consideración de la Comisión, como parte de nuestro esfuerzo compartido para alcanzar un resultado justo y favorable para todas las partes implicadas.

Al ratificar el Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la República de Moldova reafirmó su compromiso de garantizar las libertades sindicales y un sistema de diálogo social eficaz. Este compromiso está recogido en la Constitución, que garantiza el derecho de todos los trabajadores a afiliarse a un sindicato y a participar en negociaciones colectivas, al tiempo que reconoce el carácter vinculante de los convenios colectivos. Estos principios se aplican a través del Código del Trabajo y de la legislación complementaria que reglamenta los sindicatos, las asociaciones de empleadores y los mecanismos de diálogo social.

Un instrumento clave que refuerza estos compromisos es el Convenio colectivo nacional tripartito núm. 20, adoptado el 29 de julio de 2022. Elaborado conjuntamente con los interlocutores sociales, este Convenio define responsabilidades claras para fomentar el diálogo social, establecer plataformas de consulta y negociación a nivel nacional, sectorial y territorial, y construir un marco institucional para la negociación colectiva efectiva y la solución de conflictos.

El citado Convenio tripartito incluye compromisos para reforzar la capacidad institucional, en particular el papel de la Inspección Nacional del Trabajo. Como reflejo de este compromiso, en 2023 Moldavia aprobó algunas enmiendas para ajustar el mandato y las prácticas de la Inspección de Trabajo a los Convenios núms. 81 y 129 de la OIT. Estas modificaciones introdujeron la figura de la inspección sin notificación previa para los casos de trabajo no declarado y explotación laboral. En 2025, se están examinando otras enmiendas legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para esta tarea, el Gobierno recibe apoyo adicional a través de un proyecto financiado por la Unión Europea e implementado por la OIT.

Por otra parte, a través del Convenio núm. 20, el Gobierno reafirmó su papel esencial en la salvaguardia de la autonomía de los sindicatos y las asociaciones de empleadores mediante



la eliminación de las barreras administrativas y financieras para su formación. Con este fin, en julio de 2023, el Parlamento aprobó enmiendas por las que se suprimían las tasas estatales de registro para las organizaciones sindicales y patronales a todos los niveles, garantizando así el pleno respeto del derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empresarios a organizarse y asociarse.

La principal plataforma nacional de diálogo es la Comisión Nacional de Consulta y Negociación Colectiva, que se reúne periódicamente para debatir una amplia gama de políticas sociales y económicas propuestas por cada uno de los interlocutores sociales. Entre ellas se incluyen las propuestas de modificación del Código del Trabajo, así como las consultas sobre la legislación financiera fundamental, como el presupuesto del Estado, el presupuesto de la seguridad social del Estado y los fondos del seguro obligatorio de asistencia sanitaria. El diálogo tripartito también abarca la revisión anual del salario mínimo y el mecanismo para determinar su adecuación, un tema que es examinado en cada reunión tripartita, en consonancia con los principios de adecuación esbozados en la Directiva 2022/2041. Otros temas incluyen la posible ratificación de convenios pendientes de la OIT o la regulación de formas atípicas de trabajo (por ejemplo, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal y el trabajo en plataformas). Las cuestiones de negociación colectiva se abordan a través de este marco a todos los niveles. Como resultado de los esfuerzos de negociación colectiva, el salario mínimo nacional aumentó un 87 por ciento entre 2021 y 2025. Asimismo, como resultado de los esfuerzos tripartitos, Moldova ratificó en 2014 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, que entró en vigor el 19 de marzo de 2025. Se siguen celebrando debates sobre la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Los interlocutores sociales participan plenamente en el proceso de adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea, incluido el examen de los capítulos pertinentes y el planteamiento jurídico. El 26 de enero de 2024, firmamos una Declaración conjunta en apoyo de la vía de adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea. Los interlocutores sociales han contribuido al proceso de examen bilateral de Moldavia por parte de la Unión Europea, participando en todas las simulaciones de examen a nivel interno y asistiendo a las reuniones del examen bilateral con la Comisión Europea. Además, tanto los representantes de los sindicatos como de los empleadores son miembros del Grupo de Trabajo núm. 19: Política Social y Empleo. Se están llevando a cabo consultas en profundidad para la transposición de varias Directivas de la Unión Europea, en particular la Directiva 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados, cuya transposición está prevista para 2025. Este compromiso contribuye a reforzar el diálogo social a todos los niveles y apoya la aplicación efectiva de las normas y políticas del trabajo europeas en Moldova.

A pesar de los avances, sigue habiendo retos. Uno de los principales es la limitada capacidad de los interlocutores sociales para negociar y celebrar convenios colectivos, especialmente debido a la ausencia de estructuras activas de diálogo social en los ámbitos sectorial, territorial y empresarial. Además, la concienciación entre los principales interesados sigue siendo limitada en algunos sectores. Por lo tanto, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo baja. En 2024, Moldavia tenía 4 275 convenios colectivos en vigor, que cubrían aproximadamente a 241 094 afiliados sindicales, lo que equivale al 38,5 por ciento del conjunto de la fuerza de trabajo asalariada del país. El Gobierno está intensificando activamente sus esfuerzos para ampliar el diálogo social a todos los niveles y crear las capacidades institucionales necesarias para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Con el apoyo de la OIT, Moldova impartió un amplio programa de formación en 2022-2024 destinado a reforzar la capacidad de las estructuras de diálogo social en todos los niveles. Las



áreas de interés incluyeron la fijación de salarios, la no discriminación, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la solución de conflictos y el análisis del mercado de trabajo local. Se impartió formación a las comisiones territoriales de los 20 distritos y a múltiples plataformas a nivel sectorial.

El Gobierno también está tomando medidas concretas para mejorar la legislación y la práctica en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva. En estrecha colaboración con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, ha elaborado una hoja de ruta exhaustiva que abarca más de 15 propuestas para reforzar los marcos de negociación colectiva en Moldova.

La aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027, en colaboración con la Oficina, es una prioridad clave para la República de Moldova. El programa fue desarrollado conjuntamente por el Gobierno y los interlocutores sociales. El refuerzo del diálogo social es la primera prioridad estratégica del programa. Entre sus objetivos inmediatos figuran: i) una mejor armonización de la legislación laboral con las normas internacionales del trabajo y el acervo comunitario pertinente; ii) unos interlocutores sociales más fuertes con experiencia en política y diálogo social, y iii) un sistema más sólido de diálogo social y negociación colectiva efectiva. Uno de los indicadores de resultados clave para esta prioridad es la adopción de un Plan de Acción Nacional para promover el diálogo social y la negociación colectiva, junto con la ejecución de al menos el 50 por ciento de las actividades previstas con el apoyo de la Oficina, incluida la asistencia técnica, la formación y el apoyo logístico.

Garantías para proteger a las organizaciones de trabajadores

Los sindicatos gozan de protección constitucional y judicial contra cualquier medida discriminatoria destinada a limitar su libertad sindical o el ejercicio legítimo de sus actividades. La Constitución de la República de Moldova, la Ley de Sindicatos, el Código del Trabajo y el Código de Contravenciones establecen las garantías y los mecanismos de reparación en caso de infracción:

Protecciones contra posibles actos de injerencia por parte de las autoridades públicas

El artículo 6 de la Ley núm. 1129/2000 de Sindicatos establece que la afiliación a un sindicato no implicará ninguna restricción de los derechos humanos y las libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional o los tratados internacionales de los que la República de Moldova es parte. Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, incluida la contratación, la promoción o el despido, basada en la afiliación de una persona a un sindicato concreto o en su decisión de afiliarse a él o darse de baja. Además, dicho artículo prohíbe influir en las personas, mediante amenazas, sobornos o promesas de mejora de las condiciones de trabajo, servicio o estudio, con el fin de obligarlas a abandonar un sindicato, afiliarse a otro o disolver el suyo.

El artículo 9 establece que las autoridades públicas tienen prohibido cualquier tipo de injerencia que restrinja o suspenda el ejercicio de los derechos sindicales, tal y como se definen en la legislación y en los estatutos de los sindicatos.

La legislación sanciona cualquier obstrucción al ejercicio del derecho de los empleados a constituir un sindicato o afiliarse a él como medio para defender sus intereses profesionales, económicos y sociales. Estos actos se consideran una infracción según el artículo 61 del Código de Contravenciones y están sujetas a multas.

El artículo 38 de la Ley núm. 1129/2000 establece el procedimiento para tramitar las reclamaciones relativas a las infracciones de la propia Ley, los textos normativos conexos o los



estatutos de los sindicatos. Los tribunales son la autoridad competente para examinar dichas reclamaciones, que pueden ser presentadas por los órganos sindicales pertinentes. Las decisiones judiciales (resoluciones, conclusiones o sentencias) pueden ser recurridas de conformidad con la legislación aplicable.

Además, en virtud del artículo 73 del Código de Procedimiento Civil y del artículo 21 de la Ley núm. 1129/2000, los sindicatos pueden interponer acciones civiles para defender los derechos e intereses de sus afiliados o de otras personas.

Medidas adoptadas en un caso concreto

Se han expresado preocupaciones con respecto a la aplicación del Convenio núm. 98 en un caso específico relativo a los derechos sindicales en el sector de la salud, en concreto en la institución médica pública «Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia». En respuesta a este caso, el Gobierno de la República de Moldova ha adoptado una serie de medidas institucionales y procedimentales específicas destinadas a fomentar el diálogo, esclarecer los hechos y apoyar la resolución de la situación en cuestión.

El 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión de alto nivel en la que participaron altos representantes del Ministerio de Salud, la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova y la OIT. Durante esta reunión, el Gobierno reafirmó su voluntad de proporcionar una plataforma para entablar un diálogo estructurado, que incluyera el acceso al empleador afectado, y propuso la creación de un mecanismo conjunto de investigación para examinar imparcialmente las alegaciones y contribuir a restablecer la confianza mutua entre las partes.

Como parte de su seguimiento institucional, la Cancillería del Estado emitió una solicitud formal el 17 de octubre de 2024 dirigida a todas las instituciones competentes para que presentaran notas explicativas sobre los hechos denunciados, con el objetivo de lograr una comprensión precisa y completa de las circunstancias y las responsabilidades que habían concurrido en dichos hechos. Paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido atento a la evolución de los acontecimientos y ha mantenido abiertos canales de comunicación con todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los sindicatos y los representantes de los empleadores.

Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno, junto con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, está trabajando en una hoja de ruta exhaustiva que contiene más de 15 propuestas para reforzar el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva.

Se están examinando otras medidas. El Gobierno de la República de Moldova reafirma su pleno compromiso de defender los principios consagrados en el Convenio núm. 98 y de trabajar con transparencia, de buena fe y en estrecha cooperación con la OIT y con los interlocutores sociales del país. Consideramos este proceso como una oportunidad para afianzar nuestra madurez democrática e institucional en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al distinguido representante del Gobierno de la República de Moldova, el Sr. Embajador, Representante Permanente de la República de Moldova ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de la República de Moldova, quisiera expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos y a esta Comisión por su



continua atención dedicada a la aplicación del Convenio. También reconocemos los esfuerzos de la CNSM por llamar la atención de la Comisión de Aplicación de Normas sobre este asunto.

Permítanme comenzar diciendo que vemos este debate como una oportunidad conjunta para fortalecer los derechos fundamentales consagrados en las normas internacionales del trabajo y para reforzar nuestro compromiso nacional con un diálogo social positivo. Animados por este espíritu, presentamos a esta Comisión información actualizada sobre los últimos acontecimientos y reafirmamos nuestra voluntad de trabajar de forma constructiva en favor de un resultado justo y positivo para todas las partes implicadas.

Desde que ratificó el Convenio, la República de Moldova ha realizado esfuerzos constantes para garantizar las libertades sindicales y construir un sistema de diálogo social que funcione. Estos principios están afianzados en nuestra Constitución, que garantiza el derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y a participar en negociaciones colectivas, y reconoce el carácter vinculante de los convenios colectivos. Estas garantías constitucionales se materializan a través del Código del Trabajo y la legislación complementaria que regula los sindicatos, las asociaciones de empleadores y los mecanismos bipartitos y tripartitos.

Uno de los hitos recientes más importantes fue la adopción del Convenio Colectivo Nacional Tripartito núm. 20 en julio de 2022. Este acuerdo se elaboró juntamente con los interlocutores sociales y establece responsabilidades claras para fomentar el diálogo social a escala nacional, sectorial y territorial. Sienta las bases para una consulta estructurada, plataformas de negociación y mecanismos de solución de conflictos.

Como parte de nuestro compromiso continuo, el Gobierno adoptó enmiendas legales en 2023 a fin de alinear el mandato y las prácticas de la Inspección del Trabajo con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Estas enmiendas introdujeron procedimientos como las inspecciones sin notificación previa en caso de trabajo no declarado y explotación laboral. En 2025 se están revisando otras actualizaciones legales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Estas medidas cuentan con el apoyo de un proyecto financiado por la Unión Europea e implementado por la OIT.

En 2023, la República de Moldova también suprimió las barreras administrativas y financieras a la creación de sindicatos y organizaciones de empleadores. El Parlamento abolió las tasas de registro estatales a todos los niveles, lo que demuestra nuestro compromiso de facilitar el derecho de sindicación sin trabas innecesarias. La Comisión Nacional para las Consultas y la Negociación Colectiva sigue siendo la principal plataforma tripartita nacional para el diálogo. Se reúne periódicamente y debate una amplia gama de temas, desde las enmiendas al Código del Trabajo hasta las consultas sobre las leyes presupuestarias nacionales, incluidos los presupuestos de la seguridad social del Estado y del seguro de salud. Solo en el año en curso, esta Comisión ha celebrado ya cinco reuniones. Un aspecto fundamental es que la Comisión desempeña un papel central en la revisión del salario mínimo nacional, guiándose en cada debate por el principio de adecuación establecido en la Directiva 2022/2041.

Entre 2021 y 2025, como resultado directo del diálogo tripartito y la negociación colectiva, el salario mínimo nacional aumentó un 87 por ciento. Además de la fijación de salarios, la Comisión aborda cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, el diálogo social sectorial y la posible ratificación de convenios de la OIT que están pendientes.

Nos enorgullece compartir que, fruto de este esfuerzo de colaboración, la República de Moldova ratificó en 2024 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que ha entrado en vigor este año, en marzo de 2025. También se está debatiendo el Convenio sobre



los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). El diálogo social no es ajeno a la implicación de la República de Moldova. Está en el centro de nuestra trayectoria hacia la integración europea.

El 26 de enero de 2024, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron una declaración conjunta de apoyo a la adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores han participado activamente en el proceso de examen bilateral, y ambos son miembros del Grupo de Trabajo núm. 19: Política Social y Empleo.

En la actualidad estamos llevando a cabo consultas exhaustivas sobre la transposición de varias directivas de la Unión Europea, incluida la Directiva sobre el Salario Mínimo Adecuado, prevista para 2025. Esta labor contribuye a alinear las políticas laborales de la República de Moldova con las normas europeas, garantizando al mismo tiempo que sigan siendo inclusivas y se basen en el diálogo nacional.

Nos referimos con tanto detalle a todos estos procesos en marcha para demostrar que las tres partes del diálogo social están trabajando estrechamente en las principales prioridades nacionales que hacen avanzar a la República de Moldova hacia los objetivos de prosperidad económica, justicia social y trabajo decente. No obstante, reconocemos que siguen existiendo retos.

La capacidad de los interlocutores sociales para negociar y celebrar convenios colectivos sigue siendo limitada, especialmente a nivel sectorial, territorial y empresarial. Algunas estructuras de diálogo siguen inactivas. El conocimiento de los derechos de negociación colectiva sigue siendo escaso en determinados sectores. Como consecuencia, la cobertura de los convenios colectivos se estima en un 39 por ciento en 2025. El Gobierno está intensificando activamente los esfuerzos para abordar estas cuestiones.

Con el apoyo de la OIT, implementamos un programa nacional de formación entre 2022 y 2024 que abarcó 20 distritos, múltiples plataformas sectoriales y se centró en la fijación de salarios, la igualdad de remuneración entre los géneros, la solución de conflictos y el análisis del mercado laboral local.

Precisamente la semana pasada, aquí en Ginebra, el Gobierno, las configuraciones nacionales de sindicatos y de empleadores, junto con la OIT, firmaron el Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027. Esperamos con interés la aplicación de este programa, que es una prioridad nacional. Su primer objetivo estratégico es reforzar el diálogo social y la negociación colectiva.

Entre los objetivos fundamentales establecidos figuran una mayor adecuación a las normas internacionales del trabajo en el acervo de la Unión Europea, el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los interlocutores sociales y el fomento de un sistema de diálogo social sólido e integrador. Uno de los principales resultados de este programa es la adopción del Plan de Acción Nacional sobre Negociación Colectiva, cuya implantación se llevará a cabo en al menos un 50 por ciento con la ayuda técnica de la OIT, que incluye formación, asistencia y apoyo logístico.

La República de Moldova ofrece sólidas garantías jurídicas para la autonomía de los sindicatos. La Constitución, el Código del Trabajo, la Ley de Sindicatos y el Código de Contravenciones prohíben cualquier forma de discriminación contra los miembros de los sindicatos, la coacción para abandonar o cambiar de sindicato y la injerencia de los poderes públicos en los asuntos sindicales. Las violaciones de estos derechos están sujetas a multas según la ley. Los sindicatos tienen capacidad legal para comparecer ante los tribunales y pueden emprender acciones civiles para defender a sus miembros.



Volviendo a la situación concreta planteada ante esta Comisión, permítanme subrayar en primer lugar que el caso se refiere a una institución del sector sanitario, en concreto a la institución médica pública «Centro nacional para la atención prehospitolaria de emergencia».

Permítanme decir, sin embargo, que nos tomamos esta situación en serio y a nivel nacional. Estamos plenamente comprometidos a trabajar en este caso para lograr una solución con la mediación de la plataforma gubernamental.

En respuesta a las preocupaciones relativas a la aplicación del Convenio, el Gobierno ya ha adoptado medidas específicas destinadas a promover el diálogo y aclarar los hechos. El 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión consultiva de alto nivel, con la participación del Ministerio de Salud, la CNSM y la OIT. En esta reunión, el Ministerio de Salud propuso la creación de un mecanismo conjunto de investigación de los hechos para examinar las denuncias de manera imparcial y reconstruir la confianza mutua. Debo decir que esta propuesta sigue sobre la mesa y que estamos comprometidos a llevarla a cabo. Seguidamente, la Cancillería del Estado cursó una solicitud formal a todas las instituciones competentes a fin de que presentaran notas explicativas sobre el caso.

El Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido supervisando la evolución de la situación y manteniendo una comunicación abierta con todas las partes interesadas.

Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, está ultimando una hoja de ruta exhaustiva que comprende una serie de propuestas dirigidas a reforzar el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva. Actualmente, este documento se está sometiendo a consulta con los interlocutores sociales y la próxima ronda tendrá lugar este viernes.

Lo que queremos conseguir con esta hoja de ruta es presentar medidas legislativas, institucionales y políticas que refuercen la colaboración social, ofrezcan mejores garantías, aborden las infracciones y aumenten aún más la tasa de cobertura de los convenios colectivos.

En este contexto, el Gobierno se propone tener en cuenta las conclusiones de la Comisión de Expertos, junto con las propuestas avanzadas por los interlocutores sociales, con el fin de lograr un resultado de carácter auténticamente tripartito.

Agradecemos las propuestas constructivas de todas las partes y mantenemos nuestro compromiso de reflejarlas en la versión final de esta hoja de ruta. Una vez finalizada, el Gobierno mantendrá informada a la Organización sobre los progresos realizados en su implantación. También hay formas de abordar la situación mediante procedimientos judiciales, que siguen estando disponibles, y actualmente se están estudiando nuevas medidas institucionales y legislativas.

El Gobierno de la República de Moldova reafirma su pleno compromiso con los principios consagrados en el Convenio. Seguimos participando en este proceso de manera transparente, de buena fe y en estrecha cooperación con la OIT y nuestros interlocutores sociales nacionales. Reconocemos que aún quedan retos por delante, pero también vemos en ello una oportunidad, una posibilidad de profundizar en nuestra madurez democrática e institucional, reforzar el contrato social y avanzar en nuestro camino hacia la integración en la Unión Europea. En este sentido, todos los puntos de la observación de la Comisión de Expertos son actualmente objeto de una profunda consideración.

También agradecemos a la OIT su larga colaboración y solicitamos respetuosamente una asistencia técnica continuada para reforzar la capacidad de negociación colectiva, aumentar la concienciación sobre el diálogo social en sectores específicos, como el sanitario, apoyar la



armonización legislativa con las normas de la Unión Europea y ayudar a construir un sistema de diálogo social más inclusivo y eficaz en la República de Moldova. Expresamos una vez más nuestro agradecimiento a la Comisión por sus orientaciones y compromiso.

Juntos podemos conseguir que la República de Moldova esté a la altura del espíritu recogido en el Convenio de la OIT, promoviendo la dignidad, la equidad y el diálogo en el mundo del trabajo.

Miembros trabajadores - En su Informe, la Comisión de Expertos destacó tres aspectos: la falta de medidas efectivas de protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. Si bien la legislación moldava prevé sanciones cuando se impide a los trabajadores afiliarse o formar sindicatos, no se pronuncia cuando se trata de actos de injerencia en las actividades de los sindicatos.

Podemos dar un ejemplo muy grave de las repercusiones de este desinterés legislativo. La administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia amenazó a los trabajadores con represalias si se negaban a cambiar su afiliación del sindicato de su elección al sindicato apoyado por el Gobierno, que no era el que habían elegido. Esto provocó que unos 4 000 empleados se vieran obligados a renunciar al sindicato y que se dismantelara el sindicato independiente. Además, un dirigente sindical fue degradado para obligarle también a dimitir. Por otra parte, incluso cuando existe legislación para proteger los derechos de los trabajadores, en la práctica, las sanciones previstas no son en absoluto disuasorias. De hecho, una multa de 120 dólares estadounidenses parece más adecuada para una multa por exceso de velocidad que para un abuso de los derechos fundamentales, lo que a todas luces resulta insuficiente.

Ya en 2004, el Comité de Libertad Sindical aprovechó la oportunidad para hacer recomendaciones al Gobierno moldavo en este sentido y pidió la introducción de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias que permitieran evitar actos de discriminación antisindical.

La Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova también ha presentado varias propuestas al Parlamento y al Gobierno para poner en práctica las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, no se ha dado curso a estas propuestas. Lo mismo ocurre con el proyecto de ley que pretende modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones con el fin de introducir sanciones más severas. El cambio fue solicitado por los sindicatos, pero hasta ahora el artículo 61 sigue sin modificarse.

Durante demasiado tiempo, cualquier avance en esta cuestión ha naufragado por culpa de un interminable debate sobre proyectos de reglamento que, por alguna razón, nunca llega a convertirse en realidad.

Por mucho que la negociación y la consulta sean la esencia de nuestra actividad, se espera que en algún momento acaben transformándose en leyes y prácticas. De lo contrario, al final, como una multa de 120 dólares, hablar sale barato. La persistencia del *statu quo* en estas cuestiones constituye una grave amenaza para la libertad sindical. Ahora es necesario que el Gobierno ponga finalmente en práctica estas propuestas con la mayor urgencia.

También se desprende del Informe de la Comisión de Expertos que se derogó una disposición del Código del Trabajo que protegía a los responsables sindicales del despido durante los dos años posteriores al cese en sus cargos y se sustituyó por el requisito de una opinión consultiva, en lugar de, como se hacía formalmente, el consentimiento previo del órgano sindical superior. Esto debilitó aún más la protección legal existente contra la discriminación antisindical.



Nuestra propia opinión consultiva es que se trata de algo inaceptable. Nos unimos a la Comisión de Expertos en la esperanza de que el Gobierno adopte disposiciones que refuercen considerablemente la protección jurídica contra la discriminación antisindical.

En su Informe, la Comisión de Expertos también había señalado un segundo problema, relativo a la falta de información sobre el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Esta información es necesaria para evaluar la dinámica de la negociación colectiva en el país. Una negociación colectiva fuerte y que funcione bien, caracterizada a menudo por una elevada cobertura de la negociación colectiva, tiene muchos beneficios para los trabajadores y la sociedad en general. Observamos que es imposible cumplir con la obligación de promover la negociación colectiva si no se sabe si en el país está prosperando o fracasando. Por lo tanto, es de suma importancia que el Gobierno recopile esas estadísticas para que pueda elaborar políticas adecuadas destinadas a aumentar la cobertura de la negociación colectiva y para que nosotros, desde el sistema de control de la OIT, podamos evaluar de forma independiente el funcionamiento de la negociación colectiva en el país.

Por último, la Comisión de Expertos recordó una antigua preocupación relativa al arbitraje obligatorio. A este respecto, señalamos con firmeza que el sometimiento de un conflicto laboral colectivo a los tribunales es incompatible con el Convenio, salvo, como recuerda la Comisión de Expertos, cuando dicho sometimiento se produce a petición de ambas partes en conflicto. También puede admitirse un recurso cuando la cuestión se refiera a funcionarios públicos empleados en los servicios esenciales del Estado, en el sentido estricto del término, o a una situación de crisis nacional grave. Se trata de excepciones muy limitadas: el artículo 360, 1) del Código del Trabajo no está en consonancia con el Convenio a este respecto. El Gobierno indica que se está preparando un nuevo proyecto de ley para abordar esta cuestión.

También tomamos nota de que los interlocutores sociales han solicitado al Gobierno que trabaje con la Inspección del Trabajo y con ellos para establecer un mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos que estaba previsto que estuviera plenamente elaborado para finales de 2024, pero sobre el que no hemos vuelto a tener noticias. Pedimos al Gobierno que reanude el proceso tripartito relacionado con el desarrollo de un mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos laborales.

Todas estas cuestiones deberían dar lugar a la adopción de medidas eficaces y sujetas a plazos por parte del Gobierno. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que se ocupe de la cuestión y, en particular, que adopte medidas para asegurar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de la República de Moldova la información escrita que nos acaba de facilitar sobre este caso, de la que hemos tomado cumplida nota. Los miembros empleadores abordan la importancia que tiene el cumplimiento del Estado con respecto a la aplicación del Convenio, que fue ratificado por la República de Moldova en 1996. Desde 2001, la Comisión de Expertos ha emitido siete observaciones y este caso nunca se había debatido en esta Comisión.

Cabe señalar que, en marzo de 2022, la República de Moldova solicitó el ingreso en la Unión Europea y que los interlocutores sociales participan en el proceso de adhesión.

Este caso incluye cuatro elementos. En primer lugar, en relación con las alegaciones de injerencia en las actividades sindicales, la Comisión de Expertos tomó nota de que determinados trabajadores habían sido amenazados con represalias si se negaban a cambiar su afiliación al sindicato apoyado por el Gobierno. Además, observó con pesar que un dirigente sindical había sido degradado para inducirle a dimitir y que la cuestión no se había resuelto.



De conformidad con el artículo 1 del Convenio, los trabajadores gozarán de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical que afecte a su empleo. Dicha protección se aplica, en particular, a los actos destinados a subordinar el empleo del trabajador a la condición de no afiliarse a un sindicato o de renunciar a la afiliación sindical.

La situación jurídica es la siguiente: el artículo 6 de la Ley núm. 1129/2000 de Sindicatos establece que la afiliación sindical no implicará ninguna restricción de los derechos humanos y las libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional o los tratados internacionales de los que la República de Moldova sea parte. Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, incluida la contratación, la promoción o el despido, basada en la afiliación de una persona a un determinado sindicato o en su decisión de afiliarse o abandonar un sindicato. Además, el mismo artículo prohíbe influir en las personas con el fin de obligarlas a abandonar un sindicato, afiliarse a otro o disolver un sindicato.

El Gobierno ha mencionado hoy que ha adoptado una serie de medidas específicas: i) el 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión de alto nivel con la participación del Ministerio de Salud, la Confederación Nacional Sindical y la OIT; ii) la Cancillería del Estado emitió una solicitud formal el 17 de octubre de 2024 dirigida a todas las instituciones competentes para que presentaran notas explicativas sobre los hechos denunciados; iii) paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido vigilando la evolución de los acontecimientos, y iv) el Gobierno, junto con los interlocutores sociales y la OIT, está trabajando en una hoja de ruta exhaustiva que contiene más de 15 propuestas para fortalecer el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva. Los miembros empleadores han tomado nota de estos avances y los acogen con satisfacción. No obstante, animamos al Gobierno a que siga por este camino con el objetivo de cumplir las obligaciones del Convenio y a que nos informe sobre las medidas alcanzadas.

El segundo punto se refiere a la reforma legal para modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones. A este respecto, la legislación nacional penaliza cualquier obstrucción de los derechos de los empleados a formar sindicatos o afiliarse a ellos como medio para defender sus intereses profesionales, económicos y sociales. Tales acciones se consideran una infracción en virtud del artículo 61 del Código de Contravenciones y están sujetas a multas. Se está debatiendo un proyecto de ley para modificar este artículo 61 y la aplicación de sanciones más duras. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que proporcione información más detallada sobre este proceso para enmendar la ley y las disposiciones que cubren las sanciones a los actos de discriminación antisindical e injerencia. Además, en consonancia con la solicitud efectuada por la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que presente una copia de la ley adoptada.

En tercer lugar, en relación con las medidas adoptadas por el Gobierno para remitir un conflicto de negociación colectiva a los tribunales, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a que modificara el artículo 360, 1) del Código del Trabajo para garantizar que la remisión de un conflicto de negociación colectiva a los tribunales solo sea posible a petición de ambas partes del conflicto o cuando se trate de funcionarios públicos que participen en la administración de los servicios esenciales del Estado y en situaciones de crisis nacional. El Gobierno indicó que un nuevo proyecto de ley sobre la Ley de Mediación y el Estatuto del Mediador se encuentra en fase de aprobación. Los miembros empleadores desean recordar que, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, deberán adoptarse, cuando sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales a fin de estimular y promover el pleno desarrollo de la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El artículo 4 del Convenio ofrece cierta flexibilidad para permitir que los Gobiernos, los interlocutores sociales y los Estados Miembros encuentren formas de implementación que estén en consonancia con



las circunstancias y las necesidades. Por consiguiente, los miembros empleadores alientan al Gobierno a emprender amplias consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre el proceso de revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo y a proporcionar información sobre cualquier evolución al respecto.

El cuarto punto se refiere a las estadísticas sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor. El Gobierno proporcionó información sobre los convenios colectivos estipulados a nivel nacional. La Comisión de Expertos tomó nota de esta información y pidió al Gobierno que proporcionara información estadística adicional sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, incluidos los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos. Los miembros empleadores constatan que el Gobierno facilitó información adicional por escrito sobre la cobertura de la negociación colectiva. Según la información aportada, en 2024 había vigentes en la República de Moldova 4 275 contratos colectivos de trabajo. Los convenios colectivos cubrían aproximadamente a 241 094 miembros sindicales, lo que equivale al 38,5 por ciento de la fuerza laboral total del país.

Para finalizar, los miembros empleadores piden al Gobierno: i) que continúe por la vía de solucionar la cuestión relativa a la injerencia en las actividades sindicales dentro del sector de la salud y que informe sobre las medidas adoptadas; ii) que proporcione información detallada sobre el proceso de modificación de la Ley y las disposiciones que contemplan las sanciones a los actos de discriminación e injerencia antisindical y que facilite una copia de la ley adoptada; iii) que entable consultas sustantivas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre el proceso de revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo y que nos informe sobre cualquier novedad al respecto.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, República de Moldova - La Comisión de Expertos ha examinado detenidamente la información facilitada por la CNSM y ha prestado la debida consideración a la información que ilustra la injerencia antisindical en el país. Al haber ratificado los convenios fundamentales de la OIT, incluidos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98, la República de Moldova se ha comprometido a observar las disposiciones contenidas en ellos relativas a las normas laborales y a garantizar el cumplimiento de una serie de derechos y garantías para las actividades sindicales, entre ellos una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia por parte de los empleadores o del Gobierno.

Tengo que señalar aquí que una protección adecuada contra la discriminación antisindical requiere sanciones suficientes y, en la República de Moldova, actualmente solo existen sanciones por obstruir el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos. Cuando se trata de la violación de los derechos sindicales y de la injerencia de los empleadores con el objetivo de disolver los sindicatos, no se prevén sanciones efectivas, lo que podría considerarse como un incentivo para el incumplimiento de las leyes sindicales.

La iniciativa del Gobierno y del Parlamento en forma de un proyecto de ley que recoge una propuesta de la CNSM para establecer sanciones y penas contra la injerencia sindical no ha prosperado y la legislación vigente no ha sufrido cambios ni modificaciones que permitan prever sanciones suficientemente disuasorias en caso de violación de los derechos sindicales.

En consecuencia, se han registrado casos concretos de vulneración de los derechos sindicales en la República de Moldova. Uno de ellos es la flagrante violación de estos derechos causada por la injerencia de la administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, que ha llevado a la disolución de facto de un sindicato existente y a la creación de un nuevo sindicato bajo el control directo del empleador. Los fundadores de esta nueva organización sindical son 16 directivos del centro, entre ellos dos vicedirectores, y



afecta a las estructuras subordinadas. Este hecho queda confirmado por el certificado de registro del sindicato.

Además, los estatutos del sindicato dictan que es la administración la que determina cuándo se celebrará la próxima asamblea general del sindicato. Consideramos que se trata de un caso clásico de sindicato de empresa o amarillo, creado y controlado por los empleadores, que ha surgido en una institución que depende directamente del Ministerio de Salud. Así que el Gobierno no solo no está garantizando los derechos de los sindicatos, sino que también está apoyando la violación que están cometiendo los empleadores, algo que se refleja en los informes de la CNSM.

Nos dirigimos a las autoridades competentes responsables de la defensa de los derechos sindicales. Nos pusimos en contacto con los organismos respectivos. Lamentablemente, ninguno de ellos nos dio una respuesta digna de tal nombre: el Ministerio de Trabajo y Protección Social se limitó a dar una respuesta pasiva aludiendo a la ausencia de autoridad que tenían; el Ministerio de Salud acogió con satisfacción la creación del sindicato controlado por la empresa; y la inspección del trabajo no reaccionó ante nuestra queja oficial. Así que, sin una respuesta merecedora de tal calificativo, la CNSM decidió recurrir a la OIT y presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical.

Especialmente alarmante es la actitud pasiva del Ministerio de Trabajo y Protección Social que, como organismo responsable de garantizar el diálogo y la política sociales, debería defender las normas internacionales del trabajo.

Teniendo en cuenta que la República de Moldova es candidata a la adhesión a la Unión Europea, me gustaría señalar que nuestra queja no pretende en modo alguno descarrilar el proceso de integración europea del país. El Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y la República de Moldova establece que este país tiene el deber de respetar, promover y consagrar en su legislación las normas laborales internacionalmente aceptadas, tal y como prevén los convenios fundamentales de la OIT y, en particular, el relativo a la libertad sindical.

Creemos, por tanto, que nuestras reclamaciones efectuadas ante los órganos de control de la OIT no solo deben servir de llamada de atención a los funcionarios gubernamentales que han interferido flagrantemente en los asuntos sindicales, sino que también deben conducir a la adopción de medidas legislativas y prácticas concretas que superen y eliminen cualquier forma de injerencia y, de ese modo, apoyen el proceso de integración europea.

En conclusión, me gustaría expresar mi gratitud a los representantes de la OIT, a la Comisión de Expertos y directamente darles las gracias por la rápida consideración de nuestras peticiones y el apoyo al Gobierno para avanzar en la promoción y protección de los derechos de los sindicatos y sindicalistas. Esperamos fervientemente que el Gobierno de la República de Moldova tenga en cuenta las conclusiones de los órganos de control de la OIT y adopte inmediatamente las medidas necesarias para la aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a las actividades de los sindicatos y no permita, en el futuro, tales casos de injerencia antisindical, al tiempo que apoye la legislación nacional y prevea sanciones específicas contra la injerencia en las actividades sindicales.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza ha tomado nota con interés de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y de la información escrita proporcionada por el Gobierno moldavo. El Informe de la Comisión de Expertos menciona varios actos de discriminación e injerencia antisindical, entre ellos uno que condujo al desmantelamiento de un sindicato independiente del sector hospitalario y a la dimisión obligada de sus miembros.



Suiza recuerda al Gobierno moldavo que, de conformidad con los artículos 1 y 2 del Convenio, los trabajadores deben poder afiliarse a los sindicatos de su elección y llevar a cabo sus actividades sindicales libres de toda forma de amenazas, prejuicios e injerencias. Garantizar una protección adecuada de los derechos sindicales de los trabajadores, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, requiere disponer de un marco legislativo y jurídico completo y sólido, que incluya en particular sanciones suficientemente disuasorias contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales.

A este respecto, Suiza se congratula de la información según la cual se está preparando un proyecto de ley para establecer penas más severas que las actualmente en vigor, e invita a las autoridades moldavas a informar diligentemente a la Comisión de Expertos sobre este tema.

A través de sus relaciones bilaterales con la República de Moldova, Suiza promueve el diálogo social y los intercambios de conocimientos entre los interlocutores sociales suizos y moldavos. De este modo, proporciona una plataforma para la plena participación de los interlocutores sociales, permitiéndoles expresar sus preocupaciones y puntos de vista. El Gobierno suizo está dispuesto a apoyar a las autoridades e interlocutores sociales moldavos, en el marco del diálogo tripartito sobre trabajo y empleo establecido entre Suiza y la República de Moldova en 2023, para facilitar la aplicación de reformas legislativas e institucionales.

Por último, acogemos con satisfacción la adopción del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027 firmado la semana pasada entre la República de Moldova y la OIT, así como la adopción, a nivel nacional, de una hoja de ruta de 15 medidas destinadas a reforzar la negociación colectiva. Animamos a las autoridades moldavas a continuar su estrecha cooperación con la OIT y los interlocutores sociales en estos procesos.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajador, Suiza** - Intervengo en nombre de la Unión Sindical Suiza (SGB). El presente caso reviste especial importancia, ya que tiene implicaciones sistémicas y ejemplares para muchos países y regiones en lo que respecta a la aplicación de un convenio fundamental de la OIT.

Hay dos problemas principales de los que acabamos de escuchar. En primer lugar, la falta de una protección jurídica adecuada y de sanciones disuasorias contra la discriminación y las injerencias antisindicales. En segundo lugar, casos concretos de intervención de la administración en el sector de la salud, en particular por parte del ministerio competente.

Hablemos primeramente del primer tema: la falta de sanciones disuasorias y de protección jurídica suficiente. Se trata de un problema que también conocemos en Suiza. Nos referimos en concreto al caso que se presentó en 2024 sobre la injerencia antisindical en la República de Moldova. Este país ratificó los Convenios núms. 87 y 98. Como consecuencia de ello, se promulgaron leyes nacionales para garantizar la libertad sindical. Estas leyes reconocen oficialmente los derechos sindicales, pero no proporcionan una protección eficaz contra su violación.

En particular, hemos oído hablar del Código de Contravenciones, que solo prevé una multa extremadamente pequeña, de 120 dólares, por impedir la creación de sindicatos o la afiliación a los mismos. En cuanto a las intervenciones de los empleadores destinadas a disolver o sustituir sindicatos, por lo que veo, no hay sanciones previstas. La OIT ha recomendado en repetidas ocasiones al Gobierno moldavo que revise la legislación e introduzca sanciones disuasorias, medida que aún no se ha adoptado.



La CNSM ha presentado un proyecto de ley para modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones, que prevé sanciones en caso de injerencia antisindical. Sin embargo, estas propuestas han sido ignoradas por el Gobierno y el Parlamento.

Este vacío legal ha creado un entorno propicio para estas graves injerencias.

La administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia ha desmantelado el sindicato independiente, que contaba con más de 3 800 afiliados, y ha instaurado en la práctica un nuevo sindicato controlado por la empresa.

Se informó a las autoridades, tanto a través de la Comisión Nacional de Consultas y Negociación Colectiva como mediante comunicaciones oficiales. Hasta la fecha, el Gobierno no ha tomado medidas efectivas.

Las propias declaraciones del Gobierno se limitan a debates internos que, en opinión de la CNSM y la SGB, no constituyen medidas eficaces para actuar contra estas injerencias.

La CNSM considera que esta actitud refleja la pasividad del Ministerio de Trabajo y Protección Social, que es la autoridad competente en materia de política del mercado laboral, diálogo social y aplicación de las normas internacionales del trabajo y, por lo tanto, debería proteger la libertad sindical.

Nos gustaría reiterar que, si bien la legislación nacional prevé sanciones por impedir la constitución de sindicatos o la afiliación a los mismos, no establece protección contra la injerencia en los sindicatos existentes. Una vez más, las propuestas de la CNSM aún no se han llevado a la práctica.

Por último, quisiera referirme a la experiencia de Suiza, que puede resultar útil. La SGB lleva más de 20 años luchando por mejorar la protección contra el despido de los miembros de los sindicatos en las empresas. Tras intensas negociaciones y diálogos tripartitos de alto nivel, por fin pudimos alcanzar un acuerdo en Suiza que pronto se presentará al Parlamento. Este hecho demuestra que, con un diálogo social coherente, es posible lograr avances. Esperamos ver una evolución similar en la República de Moldova, pero a ser posible mucho más rápida que en Suiza. Además, Suiza, como parte de un memorando de entendimiento, participa en conversaciones con el Gobierno moldavo a través de estructuras tripartitas. Los interlocutores sociales de la República de Moldova, incluida la CNSM, también intervienen en este proceso. Esperamos que el Gobierno moldavo y los interlocutores sociales puedan beneficiarse de la experiencia aportada por Suiza, que deseamos poner a su disposición en el marco de este memorando de entendimiento.

Miembro trabajador, Francia - La República de Moldova lleva muchos años en la senda de estrechar lazos con la Unión Europea. Este proceso se aceleró en marzo de 2022, cuando la República de Moldova solicitó su adhesión a la Unión Europea, y después, cuando el Consejo Europeo dio luz verde al proceso de negociación en diciembre de 2023. El país también se beneficia del Plan de crecimiento 2025-2027, dotado con un presupuesto de 1 800 millones de euros, que fue adoptado por la Comisión Europea a principios de octubre de 2024.

El firme compromiso de las autoridades moldavas con la adhesión a la Unión Europea, prevista para 2030, brinda una excelente oportunidad para mejorar el derecho de sindicación y negociación colectiva en el país, sobre todo teniendo en cuenta que en abril de 2024 tuvo lugar una misión conjunta de la OIT y la Unión Europea. Teniendo en cuenta estas circunstancias particulares, pedimos al Gobierno moldavo que no se contente con medidas simbólicas, sino que actúe con decisión en el ámbito legislativo.



Constatamos, al igual que nuestros colegas de la CNSM, que la transposición de las disposiciones del Convenio a la legislación nacional, más concretamente en el marco de la Ley núm. 1129 de 7 de julio de 2000 de Sindicatos y del Código del Trabajo (2003), no ha garantizado su aplicación efectiva.

Es urgente crear el delito de obstrucción, que sancionaría a los empleadores cuando interfieran en las actividades de los sindicatos. Por el momento, esta situación es ignorada por la legislación nacional, que únicamente prevé sanciones por obstaculizar la creación de sindicatos, como ya se ha dicho.

El ejemplo concreto del desmantelamiento del sindicato independiente en un establecimiento del sector de la salud pública ilustra esta necesidad. Las medidas adoptadas por el Gobierno siguieron siendo tímidas y no impidieron la injerencia en los asuntos sindicales.

Por consiguiente, pedimos al Gobierno moldavo que se comprometa urgentemente a completar, en concertación con los interlocutores sociales, la legislación nacional relativa a las disposiciones de los artículos 1 y 2 del Convenio, con el fin de introducir medidas realmente disuasorias y sanciones en caso de violación de los derechos sindicales. Esperamos mucho más de un país que aspira a convertirse en miembro de la Unión Europea.

Interpretación del alemán: Miembro trabajador, Austria - Hablo en nombre de la Confederación Austriaca de Sindicatos (ÖGB), que representa a los trabajadores austriacos. Llevamos muchos años colaborando estrechamente con la CNSM. Esta cooperación ha sido apoyada, entre otros, por el Ministerio de Asuntos Sociales austriaco, más recientemente con proyectos para reforzar la seguridad social en la República de Moldova.

Pero una cosa está clara: estas iniciativas solo pueden tener éxito si los sindicatos moldavos se implican plenamente. Su participación no es una opción, es una necesidad. Sin embargo, lo que observamos actualmente nos preocupa sobremanera. La CNSM ha señalado en repetidas ocasiones la injerencia antisindical de los empleadores, especialmente en el sector público.

La respuesta ofrecida por las autoridades a estas reivindicaciones ha sido más que insuficiente. Convocar una reunión de trabajo sin adoptar decisiones concretas o limitarse a pedir aclaraciones no son medidas eficaces contra la represión de los derechos sindicales. Al contrario, confirman la actitud pasiva de las autoridades competentes.

La República de Moldova ratificó los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT en 1995, asumiendo un claro compromiso con la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, la legislación nacional va a la zaga de esta ambición. Aunque se han impuesto sanciones cuando se impide a los empleados afiliarse a un sindicato, los empresarios que intervienen activamente o desmantelan la labor sindical permanecen en gran medida impunes. Esto ha dado lugar a graves incidentes como, según hemos oído en varias ocasiones, el ocurrido en el Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, donde un sindicato existente con más de 3 800 miembros ha sido desmantelado bajo presión solo para crear una nueva organización dirigida por el empleador. Estamos, sencillamente, ante un sindicato amarillo.

Las propuestas de la CNSM para introducir sanciones disuasorias contra las injerencias antisindicales han sido desoídas hasta ahora tanto por el Gobierno como por el Parlamento. Este hecho, además de socavar la confianza en el diálogo social, también afecta negativamente a la aplicación de las normas internacionales del trabajo.



Por todo ello, instamos expresamente a las autoridades moldavas a tomar medidas decisivas y eficaces encaminadas a garantizar la libertad sindical y a sancionar con firmeza los actos antisindicales. Los derechos de los trabajadores no deben existir solo sobre el papel. También deben defenderse en la realidad. La ÖGB se solidariza con nuestros colegas de la República de Moldova. Para nosotros, está muy claro: no puede haber concesiones en la protección de los derechos sindicales, ni en la República de Moldova, ni en ningún otro lugar de Europa o del mundo.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (PSI) - Hemos oído que, a pesar de la legislación vigente que reconoce el derecho a la libertad de sindicación y la negociación colectiva, observamos en este caso que las protecciones legales vigentes no son adecuadas ni se aplican de forma adecuada.

Las sanciones impuestas contra las violaciones de los derechos sindicales, si es que existen, son simplemente simbólicas e insuficientes para impedir las prácticas antisindicales.

Me veo obligado a repetir algo que ya se ha dicho anteriormente en relación con la situación vivida en el Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, donde la administración interfirió directa y agresivamente en el funcionamiento del sindicato de trabajadores de la protección de la salud SANATATEA, un sindicato legítimo afiliado tanto a la Confederación Nacional de Sindicatos de la República de Moldova como a PSI.

La administración del hospital presionó a más de 3 800 trabajadores para que firmaran las cartas de dimisión estándar, unos formularios impresos de antemano. Quienes se resistieron a esta presión, entre ellos dirigentes sindicales y miembros activos, se enfrentaron a represalias.

El presidente del sindicato, Anatol Fortuna, fue trasladado y reasignado a otro puesto, y otros, como Vitalie Scerbenco y Luminila Malco, fueron degradados o se enfrentaron a sanciones e intimidaciones por negarse a abandonar el sindicato. Otros empleados del hospital denunciaron recortes salariales, amenazas y acoso.

Como ya se mencionó en una intervención anterior, esta campaña de intimidación culminó con el desmantelamiento forzoso de SANATATEA y la creación de esta nueva organización bajo control hospitalario, denominada Ambulanța din Moldova, cuyos miembros fundadores son 16 directores de hospital o personal con cargos directivos.

Conviene señalar que las penalizaciones y los recortes salariales impuestos a estos dirigentes sindicales y empleados son superiores a las multas previstas en la ley para los casos de injerencia, lo que dice mucho sobre la cuestión de fondo que se debate en este caso.

Nos gustaría subrayar también que estos hechos, estos actos del Gobierno, no son aislados y las autoridades nacionales no los tratan con eficacia. He oído al representante del Gobierno mencionar que han tomado medidas para abordar estas cuestiones. Sin embargo, tenemos información de que, a pesar de las múltiples quejas formales y solicitudes de intervención, la Inspección del Trabajo estatal permaneció pasiva y el Ministerio de Salud negó todo conocimiento o responsabilidad. Así pues, esta inacción de las autoridades públicas, combinada con la falta de recursos efectivos, ha incrementado el clima de impunidad en el país con respecto a los principios de libertad de asociación y derecho de sindicación.

Como ya se ha apuntado, merece la pena señalar que los organismos de supervisión llevan mucho tiempo solicitando modificaciones de la legislación (por ejemplo, en el caso núm. 2317 de 2004, y también la Comisión de Expertos ha realizado solicitudes similares desde al menos 2008).



A la vista de estos hechos, pedimos a esta Comisión que urja al Gobierno moldavo a tomar medidas inmediatas, entre ellas la modificación de la ley para lograr una disuasión eficaz contra las injerencias antisindicales, y a adoptar todas las acciones necesarias para mantener la independencia y la integridad de los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a todos los oradores que me han precedido por haber compartido sus puntos de vista y observaciones acerca de la implementación del Convenio en la República de Moldova y sobre el caso concreto planteado. Hemos escuchado atentamente las intervenciones de los representantes de los trabajadores, así como las preocupaciones y sugerencias expresadas por los empleadores y el Gobierno. Reconocemos la importancia de un diálogo abierto y constructivo y seguimos plenamente comprometidos a ocuparnos de todas estas cuestiones de forma transparente y cooperativa.

El Gobierno reafirma su dedicación a la defensa de los principios del Convenio y a garantizar que todos los trabajadores de la República de Moldova puedan ejercer libremente sus derechos a través de la negociación colectiva. Somos conscientes de los retos que se han puesto de relieve hoy y los consideramos como oportunidades para seguir en la senda del progreso y la reforma.

Una vez expuestas las posturas, me gustaría hacer hincapié en varios mensajes clave que se han señalado con la necesidad de emprender nuevas acciones.

En primer lugar, es necesario introducir reformas legislativas. El Gobierno entiende claramente que las modificaciones legislativas son necesarias para reforzar el marco en el que operan los interlocutores sociales, ofrecer garantías jurídicas más sólidas y hacer frente a posibles violaciones, y el trabajo sobre la hoja de ruta a la que me he referido es el escenario adecuado para debatir y abordar todas estas cuestiones.

En segundo lugar, y en relación con las acusaciones específicas vertidas, he de decir que el Gobierno se toma en serio el caso concreto examinado y está abierto a continuar el debate con los interlocutores sociales en una plataforma específica, y me he referido a la buena disposición del Ministerio de Salud a este respecto.

En tercer lugar, tenemos el refuerzo del diálogo social en general. A este respecto, diré que seguimos promoviendo el diálogo social a todos los niveles. En los últimos años hemos aumentado el número de convenios colectivos —ahí están las estadísticas para demostrarlo— y, por supuesto, hemos ampliado las plataformas de diálogo, sobre todo en sectores como la salud y la educación. Estamos trabajando para mejorar la recopilación y notificación de datos sobre la cobertura de la negociación colectiva, tal como ha solicitado la Comisión de Aplicación de Normas.

En cuarto lugar, mencionaré la cooperación con la OIT. Como ya he mencionado con anterioridad, estamos estudiando detenida y exhaustivamente todas las observaciones y recomendaciones formuladas, por lo que estamos decididos a colaborar sin fisuras con la OIT, nuestros interlocutores sociales nacionales y todas las partes interesadas. Como reflejo de nuestro firme compromiso de lograr avances tangibles, nos gustaría solicitar formalmente, al igual que hice en mi anterior declaración, la prestación de asistencia técnica por parte de la OIT, que consideramos esencial para: i) reforzar la capacidad de negociación colectiva; ii) aumentar la concienciación sobre el diálogo social en sectores específicos; iii) apoyar la armonización legislativa con las normas de la Unión Europea, y iv) ayudar a construir un sistema de diálogo social más inclusivo y eficaz en la República de Moldova.



Reconocemos que lograr el pleno cumplimiento y la aplicación efectiva llevará tiempo. Nos comprometemos a mantener un diálogo periódico con todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores y empleadores, y a informar con transparencia sobre nuestros avances. También consideramos este proceso como una oportunidad para profundizar en nuestra madurez institucional democrática y avanzar en nuestro camino hacia la integración en la Unión Europea. Una vez más, damos las gracias a la Comisión de Aplicación de Normas y a todos los participantes por su orientación y compromiso, y seguimos abiertos a alcanzar un resultado positivo tras estas observaciones.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores reiteran que se trata de un convenio fundamental y condenan enérgicamente los incumplimientos relativos a la aplicación de este Convenio. Nos complace que el Gobierno, en sus declaraciones anteriores y en la de hoy, haya reafirmado su voluntad y compromiso de proseguir el diálogo social nacional a fin de reforzar los derechos fundamentales y obtener un resultado positivo en este caso.

Teniendo en cuenta el debate de hoy, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno lo siguiente: i) resolver la cuestión relativa a la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud con el fin de cumplir con las obligaciones del Convenio e informar sobre las medidas logradas; ii) proporcionar información detallada acerca del proceso de enmienda de la ley y las disposiciones que abarcan las sanciones a los actos de discriminación antisindical e injerencia, y facilitar una copia de la ley adoptada, y iii) entablar consultas significativas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas en relación con la revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo e informar sobre cualquier novedad al respecto.

Como conclusión diré que contamos con la colaboración constructiva del Gobierno y le pedimos que aplique estas recomendaciones.

Miembros trabajadores - En mi introducción dije que, dada la persistencia de ciertos problemas, esperamos algo más que meros compromisos y debates interminables. Los miembros trabajadores están especialmente preocupados por la falta de medidas eficaces para luchar contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. Entre las injerencias en las actividades sindicales que discutimos, es muy inquietante comprobar que el Estado fue el autor directo de las violaciones de los principios contenidos en el Convenio, como en el caso del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia.

También constatamos la necesidad de evaluar la dinámica de la negociación colectiva en el país para garantizar el buen funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva. Asimismo, expresamos nuestra firme convicción de que la normativa relativa al arbitraje obligatorio no está en consonancia con el Convenio.

Por lo tanto, invitamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, adopte medidas eficaces y sujetas a plazos para abordar estas cuestiones.

En lo que se refiere a los actos de discriminación e injerencia antisindicales, pedimos al Gobierno que modifique toda la normativa pertinente para tipificar claramente como delito la injerencia en las actividades sindicales, incluidos los actos discriminatorios contra ellas, y que asegure que las sanciones aplicadas en caso de que se produzca dicha injerencia sean realmente disuasorias, de acuerdo con la gravedad con la que deben tomarse dichas infracciones. Instamos al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para remediar las situaciones en las que se producen tales injerencias, concretamente en el caso de la intromisión en las actividades sindicales por parte de la administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia.



En cuanto al arbitraje obligatorio, esperamos que el Gobierno modifique el artículo 360, 1) del Código del Trabajo con vistas a garantizar que la remisión de un conflicto de negociación colectiva a los tribunales solo sea posible a petición de ambas partes en el conflicto o en relación con los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado, es decir, los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o en una crisis nacional extrema.

Por último, alentamos al Gobierno a que establezca y promueva un mecanismo de negociación colectiva sólido y eficaz, que garantice el respeto y el apoyo a la independencia y la integridad de los interlocutores sociales, y a que facilite a la Comisión de Expertos toda la información solicitada a este respecto.

Observamos que el Gobierno de la República de Moldova, representado por el Ministro de Trabajo y los interlocutores sociales, estableció la semana pasada una asociación con la OIT para lanzar un nuevo Programa de Trabajo Decente por País. Una de las prioridades de este programa es reforzar el diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales. La aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas contribuirá sin duda a la materialización de dicha prioridad. Esperábamos que el Ministro de Trabajo hubiera podido quedarse un poco más de tiempo para participar en el debate de nuestra Comisión o regresar, como ha hecho nuestro colega del Grupo de los Trabajadores, para tomar nota de nuestras recomendaciones.

Celebramos la sugerencia del Gobierno de recibir asistencia técnica y le urgimos a dar curso rápidamente a esta propuesta. Sin embargo, teniendo en cuenta la larga y persistente naturaleza de los problemas planteados en este caso, también invitamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de la próxima Conferencia, a fin de implementar mejor estas recomendaciones con la urgencia que merecen.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión saludó las medidas adoptadas para solucionar la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión recomendó al Gobierno que adoptara medidas para iniciar un proceso de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a fin de garantizar la conformidad de las disposiciones pertinentes de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en particular, velando por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia en su establecimiento, funcionamiento o administración, y corrigiendo las situaciones en que se produzcan tales injerencias.

Teniendo en cuenta la solicitud de asistencia técnica del Gobierno, la Comisión invitó al Gobierno a dar seguimiento a esta solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.



Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de la República de Moldova, el señor Embajador, Representante Permanente de la República de Moldova ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Representante gubernamental - Tomamos nota de las recomendaciones que acaba de adoptar la Comisión de Aplicación de Normas. Como se dijo ayer, estas recomendaciones serán debidamente tenidas en cuenta por el Gobierno a la hora de formular medidas encaminadas a promover el diálogo social, ampliar la negociación colectiva y afianzar los marcos jurídicos, incluso en los casos de posible violación.

El diálogo con los interlocutores sociales está en marcha y seguirá avanzando en el marco de la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027, que firmamos la semana pasada en Ginebra, y de la hoja de ruta destinada a promover la negociación colectiva en la República de Moldova. El Programa por País también servirá como base principal para debatir y recibir la asistencia técnica de la OIT pertinente para el caso objeto de examen, y también para seguir mejorando las normas del trabajo. Agradecemos a la Comisión de Aplicación de Normas y a todas las partes involucradas su constructiva colaboración.

Sri Lanka (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito, así como estadísticas sobre la naturaleza de las infracciones y las sanciones aplicadas en relación con el empleo de niños, y estadísticas sobre las tasas de escolarización y abandono escolar de los menores de 16 años.

El Gobierno transmite su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su expresión de satisfacción en relación con el aumento de la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. El Gobierno sigue plenamente comprometido con la adopción de todas las medidas necesarias para garantizar que todos los niños estén protegidos de los riesgos del trabajo infantil.

Además, en 2018, Sri Lanka se unió a la Alianza 8.7, pasando a ser, desde entonces, un miembro activo del foro. El país presentó, en abril de 2024, su plan de acción sobre trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, en la 18.^a reunión del Grupo de Coordinación Global (GCG), lo que viene a demostrar su compromiso.

Sri Lanka cuenta con un sólido sistema legal y administrativo para prevenir el trabajo infantil. Actualmente, la edad mínima para trabajar es de 16 años, y ningún niño menor de esa edad puede ser empleado. Esto está en consonancia con la política nacional de educación. En 2021, la lista de los tipos de trabajo peligrosos se amplió de 51 a 71 para proteger a los niños pequeños.

El Ministerio de Trabajo ha emprendido muchas iniciativas innovadoras para eliminar por completo el trabajo infantil de Sri Lanka. Una de ellas es colaborar con las comunidades de base y las organizaciones locales para sensibilizar sobre el trabajo infantil. Con el apoyo de la Policía Comunitaria, el Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha campañas de sensibilización y capacitación a nivel comunitario. Estas progresan adecuadamente y esperamos que nos ayuden a alcanzar nuestro objetivo.

El Ministerio de Trabajo mantiene una amplia red de oficinas regionales que se extiende por toda la isla, lo que permite llevar a cabo actividades eficaces de inspección y supervisión



en todos los distritos. Esta amplia presencia permite a los inspectores del trabajo responder con prontitud a las quejas y realizar inspecciones periódicas, incluso en las zonas rurales. Además, los inspectores del trabajo poseen un sólido conocimiento de la materia y han recibido una formación especializada en asuntos de trabajo infantil, lo que mejora su capacidad para identificar y abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en el sector informal. Como resultado de estos puntos fuertes institucionales y de los esfuerzos de aplicación en curso, Sri Lanka se encuentra en una posición relativamente sólida en la región para erradicar el trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo ha iniciado, en colaboración con la División de Policía Comunitaria de la Policía de Sri Lanka, la sensibilización de la sociedad civil a nivel de base sobre la responsabilidad social para la erradicación del trabajo infantil. El programa piloto se ha llevado a cabo en el distrito de Colombo en 2024. En consecuencia, el 20 de agosto de 2024 se impartió una formación especial a cuatro oficiales encargados de división (OIC) de comisaría y a los OIC de policía comunitaria de cada comisaría del distrito de Colombo, tras lo cual los OIC de policía comunitaria convocaron comités consultivos de policía comunitaria y a 587 líderes comunitarios y sacerdotes religiosos. Los comisarios adjuntos y los subcomisarios del Ministerio de Trabajo participaron como especialistas en estos programas de sensibilización. Paralelamente a este programa, se impartió formación sobre la erradicación del trabajo infantil a los OIC de la policía que trabajan en las divisiones de policía comunitaria y a los funcionarios del Ministerio de Trabajo (inspectores del trabajo). Los detalles de los programas son los siguientes. En estos programas participaron 244 oficiales.

En 2025, también se llevó a cabo un programa de formación de formadores (ToT) para crear un grupo de formadores entre los inspectores del trabajo, con el fin de llevar a cabo programas de sensibilización en toda la isla para promover el diálogo social y eliminar el trabajo infantil. En este programa, se formó a 63 funcionarios.

El Sistema de Gestión de Quejas del Ministerio de Trabajo dispone de un campo independiente para presentar quejas sobre casos de trabajo infantil. Incluso se investigan las quejas anónimas y se ha introducido la Autoridad Nacional de Protección del Menor (NCPA) con un acceso separado para las quejas recibidas a través de la línea de ayuda al menor de 1929.

Sri Lanka ya ha conseguido reducir la prevalencia de todas las formas de trabajo infantil a un nivel menor. Según la Encuesta sobre la Actividad Infantil de 2016, el porcentaje de trabajo infantil era del 1 por ciento. La División de Estadística del Ministerio de Trabajo ha realizado recientemente (2024) un estudio sobre el trabajo infantil en el distrito de Colombo, con una muestra de 1 000 hogares para identificar el riesgo y la prevalencia del trabajo infantil. Según el estudio, solo el 0,3 por ciento de los niños declararon realizar actividades económicas, porcentaje inferior a las estadísticas de la Encuesta sobre la Actividad Infantil de 2016.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Sri Lanka, Secretario Adjunto Principal del Ministerio de Trabajo, a que presente sus observaciones iniciales.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Sri Lanka, deseo expresar nuestro profundo y firme compromiso con la protección de los niños y la eliminación de todas las formas de trabajo infantil. Los derechos, la seguridad y el bienestar de los niños siguen siendo una prioridad nacional para Sri Lanka. Mientras tanto, valoramos las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y agradecemos sus aportaciones constructivas en apoyo de nuestros continuos esfuerzos por proteger a todos los niños de nuestro país.



En relación con el Convenio, el principio es claro: erradicar de manera efectiva el trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo. El Gobierno de Sri Lanka ha adoptado medidas en consecuencia. La edad mínima de admisión al trabajo en Sri Lanka es de 16 años, mientras que en algunos países sigue siendo de 14 o 15 años. La edad mínima se ajusta a la política nacional de educación.

En Sri Lanka, varias instituciones gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo, la Autoridad Nacional de Protección del Menor, el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Infancia y la Oficina de la Policía para la Mujer y la Infancia, así como sindicatos y organizaciones de empleadores y organizaciones de la sociedad civil están trabajando conjuntamente para proteger los derechos de los niños. El Gobierno sigue un enfoque integral aplicable a toda la sociedad para garantizar la protección de los derechos de los niños. El mecanismo funciona de manera eficaz tanto horizontal como verticalmente.

Además, resulta sorprendente que Sri Lanka haya sido incluido en la lista final de casos a pesar de que la Comisión de Expertos expresó su satisfacción por los progresos realizados en relación con la aplicación del Convenio. Sri Lanka ha logrado reducir el trabajo infantil y su inclusión en la lista socava los esfuerzos del país por eliminar dicho trabajo. Además, contamos con un foro tripartito nacional que se reúne periódicamente y ni los sindicatos ni los empleadores han planteado recientemente esta cuestión en los debates nacionales.

En Sri Lanka está prohibido que los jóvenes de entre 16 y 18 años realicen trabajos peligrosos, ofreciéndoseles así una mayor protección. Se considera que 71 trabajos son perjudiciales para los jóvenes, entre los que se incluyen el trabajo doméstico y los trabajos en la construcción y la pesca.

Esta revisión tiene por objeto evitar que los jóvenes realicen trabajos peligrosos que pongan en peligro su salud, su seguridad y su bienestar. Mediante la armonización de estas leyes, Sri Lanka ha impuesto restricciones al trabajo infantil en todos los sectores, incluida la prohibición de emplear a menores de 18 años en entornos peligrosos.

Sri Lanka también cuenta con un sólido marco normativo. La Política Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, adoptada en 2018, se ha aplicado con éxito. Orienta todas las actividades relacionadas y proporciona directrices a las partes interesadas.

El Ministerio de Trabajo, encargado de la eliminación del trabajo infantil, cuenta con 78 funcionarios que se ocupan de esta cuestión repartidos por toda la isla, lo que permite una inspección y supervisión eficaces en todos los distritos. Los inspectores del trabajo reciben formación específica sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, lo que les permite detectar y abordar los casos de trabajo infantil, especialmente en el sector informal.

En las últimas décadas, Sri Lanka ha logrado progresos sustanciales en la erradicación del trabajo infantil. La encuesta sobre la actividad infantil de 2016 puso de relieve que alrededor de 43 000 niños realizaban trabajo infantil, lo que supuso un fuerte descenso con respecto a los 900 000 registrados en 1999. Un estudio realizado en 2024 por el Ministerio de Trabajo en el distrito de Colombo, que cubría 1 000 hogares, reveló que solo el 0,3 de los niños participaban en actividades económicas, lo que supuso un nuevo descenso con respecto a la encuesta de 2016. Esto pone de manifiesto la disminución continua del trabajo infantil en Sri Lanka.

El Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido con arreglo a la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil de 2017, es el principal mecanismo de coordinación interinstitucional. Incluye a todas las partes interesadas, a saber, sindicatos, empleadores y organizaciones no gubernamentales, y está presidido por una autoridad



superior, la Secretaría de Trabajo. Todas las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil se debaten y coordinan eficazmente a través de ese Comité, que se reúne trimestralmente y celebra un mínimo de cuatro reuniones al año.

Sri Lanka, como miembro de la Alianza 8.7, presentó en abril del año pasado su hoja de ruta nacional, centrada en cuatro prioridades —prevención, protección, enjuiciamiento y colaboración— en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas. Sri Lanka ha demostrado claramente su determinación de eliminar el trabajo infantil.

A nivel comunitario, los comités de desarrollo infantil de distrito y de división se reúnen para debatir cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. A estas reuniones asisten funcionarios de trabajo, supervisores de la libertad condicional, agentes de policía y funcionarios municipales. Los asuntos que no puedan resolver estos comités se remitirán al Comité Nacional y se tratarán de manera eficaz.

El Ministerio de Educación ha tomado medidas para abordar el abandono escolar a través de comités escolares y de área. Cuando un alumno abandona la escuela, estos comités, con la ayuda de los líderes comunitarios, actúan con rapidez y toman medidas para reintegrarlo en la escuela. Sri Lanka ofrece educación desde preescolar hasta el nivel universitario para garantizar la asistencia a la escuela. El Gobierno también proporciona de forma gratuita uniformes, comidas y libros de texto, así como compresas higiénicas para las alumnas. Este apoyo integral garantiza que ningún niño se quede atrás debido a la pobreza.

En 2024, solo hubo 5 000 casos de abandono escolar, menos del 1 por ciento del total de la población estudiantil. Cada caso se aborda de forma individual y con seriedad. Algunos niños abandonan la escuela por motivos de pobreza o incompatibilidad con la educación tradicional. También se abordan muchos otros elementos. Por ejemplo, los hijos de los trabajadores migrantes son objeto de supervisión continua por los funcionarios de desarrollo. Si algún niño abandona la escuela, estos funcionarios intervienen y toman las medidas necesarias para ayudarlo a regresar a ella.

En 2018, con el establecimiento de la política de educación obligatoria, el Gobierno también introdujo oportunidades de formación profesional para los niños menores de 16 años que tienen dificultades para adaptarse al sistema educativo tradicional. Esto les permite pasar a la formación profesional y evita que abandonen el sistema educativo.

Para combatir el trabajo infantil en el sector informal, Sri Lanka colabora con los líderes comunitarios a través de una iniciativa piloto que utiliza el mecanismo de policía comunitaria existente. En Colombo se ha impartido formación especial a los oficiales a cargo de las divisiones, los agentes de policía y otros funcionarios. Participaron un total de 587 líderes comunitarios. Paralelamente, se impartió formación sobre la erradicación del trabajo infantil a 244 agentes de policía y funcionarios de trabajo. El programa se aplica en otras provincias. Este enfoque ha tenido mucho éxito. El Ministerio de Trabajo puede recibir información sobre posibles casos de abandono escolar y adoptar medidas proactivas para evitar que los niños se vean abocados al trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo lleva a cabo inspecciones grupales para detectar posibles casos de trabajo infantil en el sector informal, especialmente en el sector pesquero. En 2024, se realizaron 47 inspecciones grupales y se detectaron posibles casos de trabajo infantil, y se tomaron medidas proactivas al respecto.

Cabe señalar que en Sri Lanka no se ha informado de ningún caso de trabajo infantil en el sector formal. En el sector informal, la sensibilización es fundamental para reducir este fenómeno. A este respecto, se ha habilitado una línea telefónica directa para que se pueda



denunciar cualquier problema relacionado con los niños. Las denuncias recibidas a través de la línea telefónica se clasifican y se remiten a los organismos competentes. Por ejemplo, las denuncias relacionadas con el trabajo infantil se dirigen al Ministerio de Trabajo, mientras que los casos de abusos se remiten a la policía. Además, el Ministerio de Trabajo ha digitalizado su sistema de gestión de denuncias para mejorar el acceso del público. También existe un número específico de WhatsApp para presentar denuncias al Ministerio de Trabajo.

En 2023, Sri Lanka introdujo un «programa de compromiso» que anima a los empleadores a comprometerse públicamente a no contratar a niños en su plantilla. El objetivo de esta iniciativa es sensibilizar y reforzar el compromiso de los empleadores y los trabajadores para prevenir el trabajo infantil. A este respecto, hemos llevado a cabo 24 programas de recepción de compromisos en el sector de las plantaciones y 40 programas en los sectores industriales para velar por que los empleadores se comprometan formalmente a no emplear a niños.

Además, en los últimos años hemos observado una disminución constante de los casos de trabajo infantil. En 2022 se detectaron 11 casos, en 2023, 12, y en 2024 solo se han registrado 2, lo que indica una tendencia a la baja. La mayor parte de los casos notificados se referían al sector manufacturero y dos al trabajo doméstico.

Todos los casos de trabajo infantil que se han detectado han sido objeto de enjuiciamientos. De los 12 casos judiciales, 5 siguen en curso. En 3 casos no se tenían pruebas y 4 casos se archivaron. Uno dio lugar a una indemnización de 500 000 rupias esrilanquesas y 2 redundaron en multas de 10 000 y 8 000 rupias. En 2024, se denunciaron 2 nuevos casos y otro más en 2025. Las actuaciones judiciales continúan.

Además, el Ministerio de Trabajo lleva a cabo 80 000 inspecciones al año con una plantilla limitada de 500 inspectores del trabajo. Se está trabajando para contratar a 100 inspectores más. Cada vez que realizan una inspección, los inspectores comprueban si hay trabajo infantil y deben informar de la edad de cada trabajador en el sistema de notificación. Nuestro objetivo final es crear un entorno en el que los niños no tengan que trabajar, sino que puedan crecer, aprender y prosperar. Ese es nuestro objetivo, y el Gobierno se ha comprometido a dar continuidad a estas medidas progresistas.

Miembros empleadores - Sri Lanka ratificó el Convenio en 2000 y la Comisión de Expertos formuló observaciones previas sobre este caso en 2024, 2020, 2019, 2017, 2013 y 2011. Es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por Sri Lanka. Agradecemos al Gobierno de Sri Lanka que haya presentado a la Comisión información pertinente sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora, al igual que el firme compromiso expresado por el representante gubernamental de garantizar que todos los niños estén protegidos contra los riesgos del trabajo infantil.

En las observaciones de la Comisión de Expertos se destacan las importantes medidas adoptadas por Sri Lanka, pero también las deficiencias que persisten en ámbitos en los que es necesario seguir trabajando para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica. En primer lugar, en lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo (artículo 2, 2)) y a la enseñanza obligatoria (artículo 2, 3)), los miembros empleadores acogen con beneplácito las enmiendas legislativas introducidas en la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños de 2021.

Estas enmiendas han elevado la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 a 16 años. También tomamos nota con agrado de que ahora se define como «niño» a toda



persona menor de 16 años y como «adolescente» a toda persona de entre 16 y 18 años. Se trata de un importante avance en la protección de los niños.

Además, felicitamos al Gobierno por armonizar la edad mínima de admisión al empleo con la edad en que cesa la obligación escolar, que es de 16 años, tal y como se establece en el Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela núm. 1, de 2015. Esta armonización es fundamental para garantizar que los niños permanezcan en la escuela y no se incorporen prematuramente a la fuerza de trabajo.

En lo que respecta a la aplicación del Convenio en la práctica y a la inspección del trabajo, los miembros empleadores toman nota de los grandes esfuerzos del Gobierno y de las numerosas iniciativas emprendidas entre 2021 y 2023 para eliminar el trabajo infantil. Toman nota en particular de:

- Las diversas campañas de sensibilización llevadas a cabo, así como de los seminarios en comunidades pesqueras y las actividades de divulgación dirigidas al personal escolar, los funcionarios encargados de la protección de la infancia y los trabajadores del sector privado.
- La colaboración con la policía comunitaria para poner en marcha campañas de sensibilización y capacitación a nivel comunitario, incluido un programa piloto que se realizó en Colombo en 2024 a través del que recibieron formación 587 líderes comunitarios y religiosos.
- Los programas de formación para inspectores del trabajo, supervisores de la libertad condicional, funcionarios de trabajo y agentes de policía.
- El sistema mejorado de gestión de denuncias del Ministerio de Trabajo, que incluye un campo específico para las denuncias de trabajo infantil y el acceso a la línea de ayuda para niños 1929 de la Autoridad Nacional de Protección del Menor.

También reconocemos el apoyo prestado por la OIT a Sri Lanka en relación con: su designación como país pionero de la Alianza 8.7; la estrategia nacional comunitaria; el módulo de formación sobre la transición de la escuela al trabajo, y la preparación de la hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil. La participación activa de Sri Lanka en la Alianza 8.7 y la presentación de su plan de acción en abril de 2024 ponen aún más de relieve su compromiso.

Sin embargo, en las observaciones de la Comisión de Expertos se señalan deficiencias persistentes y ámbitos en los que es necesario reforzar las medidas. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por estas cuestiones. Debemos expresar nuestra profunda preocupación por el contenido del informe presentado por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud tras su visita de 2021. No podemos pasar por alto la persistencia del trabajo infantil en los sectores doméstico, hotelero, de limpieza y en varios servicios, en particular en las zonas rurales y entre las minorías étnicas. Algunos niños incluso son víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluida la prostitución, y se ven obligados a abandonar la escuela para mantener a sus familias.

Los miembros empleadores opinan que la prevalencia de estas prácticas inaceptables ilustra la necesidad de adoptar un enfoque holístico y toman nota de los numerosos retos a los que puede enfrentarse un país a la hora de aplicar nuevas normativas.

En este contexto, los miembros empleadores desean solicitar al Gobierno que redoble sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales.



Queremos solicitar al Gobierno que adopte medidas para: garantizar que, en la práctica, se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias para conseguir que los adultos no empleen a niños ni abusen de ellos; fortalecer la capacidad y ampliar en el alcance de la inspección del trabajo con miras a luchar contra el trabajo infantil, en particular en el sector no estructurado; seguir proporcionando información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que realizan trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las vulneraciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes; garantizar que la definición de trabajo infantil utilizada en los servicios nacionales de trabajo infantil para compilar las estadísticas a este respecto se ajuste a las normas internacionales, de modo que el número estimado de niños que trabajan que figura en la encuesta sobre la actividad infantil sea correcto, y para adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y seguir proporcionando información actualizada sobre las tasas de matriculación en la escuela y finalización de la escolaridad de los niños menores de 16 años.

Los miembros empleadores desean destacar que, si bien son importantes, enjuiciar e imponer sanciones a los responsables del trabajo infantil, así como retirar a los niños de dicho trabajo no son soluciones por sí solas. Por lo tanto, estas medidas no pueden ser suficientes, eficaces ni sostenibles si no se aplican junto con políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños o tienen como resultado dicha explotación.

Los miembros empleadores opinan que los esfuerzos del Gobierno podrían traducirse en mejores resultados si se combinaran con programas destinados a abordar las vulnerabilidades al trabajo infantil, en particular en el caso de las minorías étnicas y las zonas identificadas como de mayor riesgo de trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para aumentar la capacidad de los interlocutores tripartitos y a que solicite más asistencia a la OIT y otros asociados internacionales para el desarrollo a fin de elaborar y aplicar estrategias sostenibles y multidimensionales para erradicar el trabajo infantil, basadas en consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Creemos que el compromiso firme y los esfuerzos persistentes del Gobierno de Sri Lanka para abordar esta cuestión son un ejemplo de cómo la labor de la OIT, incluida la labor de la Comisión de Expertos y, esperamos, ahora también la labor de esta Comisión, puede tener un impacto positivo en la vida de los trabajadores y los empleadores y en la vida de los niños de todo el mundo.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que se pide a nuestra Comisión que examine la aplicación del Convenio por el Gobierno de Sri Lanka. Comenzamos reconociendo los importantes esfuerzos legislativos realizados por el Gobierno para cumplir con el Convenio.

La enmienda de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños (núm. 47 de 1956) mediante la Ley núm. 2 (enmienda) de 2021 ha elevado la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años. Esta reforma armoniza la legislación nacional con el requisito de edad mínima establecido en el Convenio y con la edad en que cesa la obligación escolar establecida en el Reglamento núm. 1 de 2015 sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela. Esta armonización no solo es coherente con las obligaciones internacionales del Gobierno en virtud del Convenio, sino que también constituye un paso fundamental para salvaguardar el derecho de todos los niños a la educación y a la protección frente a la entrada prematura en el mercado laboral.



Los miembros trabajadores también toman nota de las diversas iniciativas que se llevaron a cabo entre 2021 y 2023 para sensibilizar y desarrollar capacidades con miras a hacer frente al trabajo infantil. Se trata de campañas a través de la televisión, la radio y la prensa escrita, seminarios a nivel comunitario y formaciones específicas para funcionarios encargados de la protección de los niños, maestros, inspectores del trabajo, agentes de policía y supervisores de la libertad condicional, lo que pone de relieve que se trata de un enfoque integral.

Acogemos con especial satisfacción la creación de plataformas de diálogo social en las 11 oficinas de área y la elección de diez aldeas en el marco del programa zona libre de trabajo infantil para llevar a cabo iniciativas especiales destinadas a erradicar el trabajo infantil. Estas iniciativas comunitarias son fundamentales para la prevención a largo plazo y la protección de los niños. Sin embargo, aunque reconocemos estos importantes avances, los miembros trabajadores debemos hacer hincapié en que la existencia de trabajo infantil en Sri Lanka sigue siendo motivo de grave preocupación.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud ha observado la persistencia del trabajo infantil en el trabajo doméstico, la industria hotelera, los servicios de limpieza y los sectores informales en general. La economía informal, que a menudo escapa a la supervisión normativa, plantea un reto importante para la aplicación efectiva del Convenio. Los niños que trabajan en sectores informales son especialmente vulnerables a la explotación, las condiciones de trabajo peligrosas y la privación de la educación y la protección social. Estos riesgos se acentúan en las zonas rurales pobladas por minorías étnicas, donde los niños a menudo se ven obligados a abandonar la escuela para apoyar a sus familias. Las investigaciones de la OIT también revelan que los niños de las zonas rurales se enfrentan a obstáculos para acceder a la educación, entre los que figuran las dificultades para desplazarse a la escuela en algunas regiones y el número insuficiente de docentes.

Por lo tanto, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Sri Lanka a que redoble sus esfuerzos para ampliar el alcance y la capacidad de la inspección del trabajo, garantizando que se detecte, proteja y apoye a todos los niños que trabajan, en particular en entornos informales y rurales, para salir del trabajo infantil.

Los miembros trabajadores toman nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual en 2021 y 2022 se recibieron 204 y 145 denuncias de trabajo infantil, que dieron lugar a la detección de 7 y 4 casos, respectivamente. Si bien esto refleja que existen mecanismos de notificación e investigación, el escaso número de casos confirmados sugiere que la inspección del trabajo sigue siendo insuficiente, en particular en la economía informal, donde el trabajo infantil es más frecuente.

La falta de asignación de recursos a la inspección del trabajo es aún más preocupante si se tiene en cuenta la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluidos la trata de niños, la explotación sexual comercial, la pornografía infantil y la prostitución infantil, así como el fenómeno persistente de los «chicos de playa» en las zonas turísticas.

Instamos al Gobierno a que refuerce la capacidad, la formación y la cobertura de la inspección del trabajo, prestando especial atención a la economía rural, las comunidades vulnerables y los sectores de alto riesgo. Resulta fundamental que se redoblen los esfuerzos en materia de supervisión, incluidas las visitas de inspección y el seguimiento riguroso de las denuncias, a fin de velar por que se detecten y se aborden las vulneraciones de manera oportuna y eficaz.



Además, nos preocupa la falta de información sobre las sanciones impuestas por infringir los requisitos legales relativos a la edad mínima. Las reformas legales y las campañas de sensibilización son fundamentales, pero sin una aplicación efectiva, incluidas sanciones por infringir la ley, se corre el riesgo de que los avances se vean socavados.

Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información sobre el número y la naturaleza de las vulneraciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

Para concluir, los miembros trabajadores recuerdan que Sri Lanka es un país pionero en lo que respecta la meta 8.7 de los ODS, una iniciativa internacional diseñada para acelerar los esfuerzos destinados a eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Este estatus es tanto una oportunidad como una responsabilidad. Como país pionero, se espera que Sri Lanka establezca un alto nivel de liderazgo, aplicación y transparencia. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para seguir reforzando los mecanismos de aplicación, ampliar el alcance de la inspección del trabajo, mejorar el acceso a la educación y proteger a todos los niños contra la explotación económica y el abuso. Cumpliendo sus compromisos internacionales en virtud del Convenio y demostrando voluntad política y responsabilidad, Sri Lanka no solo puede garantizar un futuro mejor para sus niños, sino también servir de ejemplo para otros países que luchan por eliminar el trabajo infantil.

Miembro empleador, Sri Lanka - Al estar el caso de Sri Lanka con respecto a la aplicación del Convenio en la lista de casos de la Comisión, me complace compartir nuestros progresos habida cuenta de que Sri Lanka ha progresado mucho en la lucha contra el trabajo infantil, en particular, durante las dos últimas décadas.

Como miembros empleadores de la OIT y de la organización nacional de empleadores, reconocida por el Gobierno de Sri Lanka, hemos trabajado intensamente en esta cuestión para lograr el nivel de cumplimiento requerido del Convenio. Es importante destacar que los sucesivos Gobiernos han tomado nota seriamente de la necesidad de erradicar por completo el trabajo infantil en Sri Lanka. Hemos apoyado plenamente las iniciativas del Gobierno a través del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y otros comités e iniciativas para promover un entorno de trabajo libre de trabajo infantil.

Debo señalar que orientamos a las empresas en materia de legislación del trabajo y convenios internacionales sobre trabajo infantil, y asesoramos a los empleadores sobre la aplicación estricta de las normativas y leyes que les conciernen.

Quisiera señalar a la atención de la Oficina la evolución reciente de las disposiciones legales y el marco político en materia de trabajo infantil en Sri Lanka. En su intervención, el Gobierno de Sri Lanka ha mencionado ciertas medidas que se han tomado durante las últimas décadas y, en particular, en los últimos años, para fortalecer el marco legal y dar curso a las decisiones políticas adoptadas por el Gobierno.

Sri Lanka cuenta con un sólido sistema jurídico y administrativo para prevenir el trabajo infantil. La edad mínima para trabajar se ha elevado a 16 años, cuando anteriormente era de 14 años, para ajustarla a la edad en que cesa la obligación escolar en Sri Lanka.

En 2021, la lista de los tipos de trabajo peligrosos se amplió de 51 a 71 para proteger a los niños pequeños. Esta lista incluye trabajos peligrosos en los que no se puede emplear a niños de entre 16 y 18 años, como el trabajo doméstico y la pesca. Mediante la Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños núm. 2 (enmienda), de 2021, se elevó la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años. Se trata de una medida importante que se adoptó para reforzar aún más las disposiciones legales contra el trabajo infantil. Junto con estas medidas, el



Gobierno ha manifestado su compromiso de seguir reforzando las disposiciones y el marco jurídicos.

Además, Sri Lanka cuenta con un marco político para garantizar que se establezcan los mecanismos adecuados. Desarrolló la Política Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, que se adoptó en 2018 y se ha aplicado con éxito. Esta Política guía todas las actividades relacionadas con esta cuestión y proporciona orientación a todas las partes interesadas.

El Ministerio de Trabajo de Sri Lanka mantiene una amplia red de oficinas regionales en toda la isla. El número de niños que trabajan ha disminuido considerablemente: la encuesta sobre la actividad infantil realizada en 2016 indicaba un porcentaje del 0,5 por ciento de trabajo infantil, mientras el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en 2024 refleja una nueva reducción, con un 0,3 por ciento de niños que declararon realizar actividades económicas.

El Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido con arreglo a la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil de 2017, es el mecanismo de coordinación interinstitucional constituido para abordar y erradicar el trabajo infantil en el país. La Federación de Empleadores de Ceilán forma parte del Comité Directivo Nacional, que celebra reuniones periódicas para evaluar la situación.

Los comités de desarrollo infantil a nivel de distrito y de división debaten cuestiones relacionadas con la infancia, incluido el trabajo infantil. A estas reuniones asisten funcionarios de la administración del trabajo, supervisores de la libertad condicional y agentes de policía para examinar el bienestar de los niños a nivel local. Este mecanismo no solo funciona en las ciudades, sino también en las zonas rurales.

Además, para garantizar que los estudiantes asistan a las clases, el Gobierno ofrece educación gratuita, que incluye, por ejemplo, uniformes, comidas y libros de forma gratuita. Se trata de mecanismos mediante los cuales el Gobierno ha adoptado medidas que han contribuido en gran medida a erradicar el trabajo infantil en las zonas rurales.

El Gobierno ha prestado especial atención al sector pesquero y, en 2024, se llevaron a cabo 47 inspecciones grupales en zonas de pesca tanto interior como costera. Además, se han llevado a cabo 22 sesiones de concienciación, en 22 oficinas de trabajo de distrito, dirigidas a empleadores de pequeñas y medianas empresas del sector de las plantaciones.

Así pues, a través de estas iniciativas gubernamentales, no solo se han tomado medidas en las áreas más afectadas, como el sector rural, sino que las recientes iniciativas del Gobierno, centrándose sin duda en estos proyectos, también se han dirigido a los empleadores de las pequeñas y medianas empresas, así como al sector de las plantaciones.

Deseamos destacar que el Gobierno ha adoptado medidas importantes y necesarias para abordar el problema del trabajo infantil en Sri Lanka y seguiremos apoyando todas las medidas que adopte el Gobierno en el futuro. Estamos seguros de que Sri Lanka tiene argumentos sólidos para respaldar su posición como país que ha realizado grandes progresos. Nos complace tomar nota de la alentadora precisión de la Oficina y tomaremos las medidas que sean necesarias para seguir reforzando nuestra lucha contra el trabajo infantil.

Miembro trabajador, Sri Lanka - Quisiera centrar mis observaciones en el Convenio que Sri Lanka ratificó en 2000. Este Convenio no consiste solo en un documento jurídico, sino que implica un deber moral, arraigado en nuestra responsabilidad compartida de proteger los derechos, la dignidad y el futuro de los niños de todo el mundo.



Ante todo, deseo sumarme a los comentarios realizados por el representante gubernamental y reconocer las importantes medidas que Sri Lanka ha adoptado para combatir el trabajo infantil. Desde que ratificó el Convenio, nuestro país ha introducido una serie de medidas legislativas y políticas destinadas a erradicar el trabajo infantil y promover el acceso a la educación. Una de las acciones más significativas ha sido elevar la edad mínima para la admisión al empleo de modo que coincida con la edad de finalización de la enseñanza obligatoria.

Según el Departamento de Censos y Estadísticas de Sri Lanka, las tasas de trabajo infantil han mostrado una tendencia a la baja en las dos últimas décadas. La encuesta sobre la actividad infantil de 2016 indicó que el porcentaje de trabajo infantil entre los niños de 5 a 17 años se situaba en torno al 1 por ciento. Aunque incluso un 1 por ciento de niños que trabajan es demasiado, esta estadística refleja un progreso importante en comparación con décadas anteriores. Además, Sri Lanka ha tomado medidas para reforzar la escolarización mediante la provisión de educación gratuita, un programa de comidas escolares, libros de texto gratuitos y ayudas al transporte.

Nos complace observar que el actual Gobierno ha seguido invirtiendo en estas áreas, reconociendo que la educación es la solución más eficaz a largo plazo contra el trabajo infantil. Los sindicatos también han desempeñado un papel fundamental abogando por una aplicación más estricta de la legislación laboral y, en algunos casos, apoyando directamente a las familias para que sus hijos puedan acceder a la educación. Es importante destacar que nuestro papel va más allá de la supervisión y la elaboración de informes. Nos consideramos partes interesadas en la configuración de la política nacional del trabajo y nos comprometemos a contribuir constructivamente al diálogo con el Gobierno, los empleadores y los socios internacionales. Sin embargo, a pesar de estos avances, siguen existiendo desafíos.

El trabajo infantil no solo se limita a una cuestión legal, sino que también constituye un problema económico y social, profundamente vinculado a la pobreza, la desigualdad y la falta de acceso a una educación de calidad. En algunas zonas rurales y de plantaciones todavía hallamos comunidades vulnerables en las que los niños realizan trabajos peligrosos o abandonan prematuramente la escuela debido a la presión económica en el hogar. Las formas informales y ocultas de trabajo infantil siguen siendo difíciles de controlar y regular eficazmente.

Igualmente, debemos permanecer vigilantes en el contexto de crisis económicas. La pandemia de COVID-19 y la reciente crisis económica en Sri Lanka han supuesto una presión adicional para las familias. La raíz del trabajo infantil es la pobreza y eliminar la pobreza es la vía para eliminar el trabajo infantil. La colaboración internacional y la asistencia técnica de organizaciones como la OIT han sido fundamentales.

De cara al futuro, creemos que el diálogo regional y el intercambio de información entre sindicatos y Estados Miembros pueden reforzar nuestra respuesta colectiva. El trabajo infantil no queda confinado por las fronteras. Para concluir, nos comprometemos a garantizar que todos los niños tengan la oportunidad de aprender, crecer y sentirse libres de la explotación. Hacemos un llamamiento para que se ponga fin a las guerras que consumen miles de millones y se invierta el dinero en programas de educación y erradicación de la pobreza. Apreciamos que el Gobierno de Sri Lanka mantenga su compromiso de defender los principios de la OIT y de trabajar para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán aprecia el compromiso constructivo de Sri Lanka con la OIT en relación con la aplicación del Convenio.



Reconocemos las medidas legislativas y políticas adoptadas por Sri Lanka, incluidas las recientes enmiendas que elevan la edad mínima de admisión al empleo y amplían la lista de ocupaciones peligrosas. Elogiamos los esfuerzos del país para reducir el trabajo infantil mediante la reintegración escolar, la participación a nivel comunitario y el fortalecimiento de los mecanismos de inspección del trabajo.

El Pakistán acoge con satisfacción las observaciones positivas de la Comisión de Expertos y alienta a que prosiga la cooperación internacional para apoyar los progresos de Sri Lanka en materia de protección de los niños frente a la explotación laboral, con el objetivo de garantizar la plena protección y unas condiciones de trabajo decente para todos los niños, en consonancia con las normas internacionales. Confiamos en que la cooperación continuada entre Sri Lanka y la OIT contribuya aún más al objetivo de erradicar el trabajo infantil de conformidad con las normas internacionales.

Miembro trabajadora, Bélgica - Tomamos nota, al igual que la Comisión de Expertos, de que, según los comentarios anteriores, la Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños núm. 47, de 1956, ha sido enmendada por la Ley núm. 2, de 2021, para elevar de 14 a 16 años la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, de conformidad con el Convenio. Así pues, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en Sri Lanka coincide ahora con la edad en la que cesa la obligación escolar, que es de 16 años.

Del mismo modo, el Reglamento núm. 01, de 2021, sobre ocupaciones peligrosas, ha venido a completar la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. En esta lista figuran, entre otros, el trabajo doméstico, la pesca comercial y las operaciones de pesca en alta mar, así como el trabajo en las minas, en obras de construcción, como guía turístico, etc. Aunque la legislación sobre la edad mínima se ha armonizado, aún es necesario proseguir y reforzar su aplicación en la práctica.

Es cierto que, según la información facilitada por el Gobierno, se han tomado diferentes iniciativas en este sentido, en particular mediante campañas de sensibilización dirigidas al público en general o a públicos específicos, o mediante programas de formación.

Sin embargo, como señaló el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud, en noviembre de 2021, el trabajo infantil sigue existiendo en Sri Lanka. Es especialmente visible en los sectores doméstico y hotelero, así como en los sectores de los servicios de limpieza y de los servicios en general. Los niños de las zonas rurales siguen viéndose obligados a abandonar la escuela para mantener a sus familias. El trabajo infantil también es elevado entre las minorías étnicas tamiles en las plantaciones de té y caucho. Ahora bien, el derecho a la educación debe estar garantizado para todos los niños, incluidos los que viven en la pobreza e independientemente de su origen étnico.

En el informe de 2024 del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que abarca el 2023, se informa también de que en Sri Lanka hay niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluida la explotación sexual comercial, a veces como parte de la trata de seres humanos, y el trabajo doméstico forzoso.

El 30 de julio de 2024, *Save the Children* también informó en su sitio web de que, en Sri Lanka, la trata de seres humanos había aumentado de manera alarmante.

También hay que señalar que, a pesar de la prohibición legal, se sigue reclutando a niños para ocupaciones peligrosas como la minería, la construcción y la pesca de altura, en detrimento de su salud y su seguridad. Por consiguiente, es urgente que se sigan tomando las medidas adecuadas para garantizar que se respeten plenamente en la práctica la edad mínima de 16 años y la prohibición de realizar trabajos peligrosos antes de los 18 años.



Un aspecto importante en este sentido es la persecución de los delitos y la imposición de penas adecuadas y disuasorias a los infractores. En el mencionado informe del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos también se señala que no se sabe si el Gobierno ha procesado o condenado a los autores de delitos relacionados con las peores formas de trabajo infantil.

Es esencial que se faciliten recursos para llevar a cabo investigaciones eficaces y procesar a los autores, garantizando al mismo tiempo la protección de las víctimas. En consecuencia, apoyamos la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno de Sri Lanka recopile y facilite información sobre el número de procesos iniciados y la naturaleza de los delitos detectados, así como sobre las condenas y las sanciones impuestas en casos de empleo de niños y jóvenes.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Durante décadas, Sri Lanka ha aplicado y mejorado continuamente las leyes y las políticas para erradicar el trabajo infantil. Ha establecido un mecanismo de coordinación interdepartamental para hacer frente al trabajo infantil, ha creado una red nacional de oficinas regionales de inspección y ha establecido un marco jurídico y un sistema administrativo sólidos para proteger eficazmente los derechos de los niños.

Sri Lanka también se ha centrado en impulsar el desarrollo socioeconómico para atajar las causas profundas del trabajo infantil, como la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Garantiza la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela, mediante políticas de supervisión solidaria, aumentando así el nivel educativo de los niños.

Se han llevado a cabo amplias campañas de sensibilización para fomentar la concienciación social sobre la erradicación del trabajo infantil en todos los sectores. Estos esfuerzos han dado resultados notables, reduciendo sustancialmente el trabajo infantil en el país. China elogia estos logros.

El Gobierno de Sri Lanka cumple firmemente sus obligaciones en virtud del Convenio, valora las opiniones de la OIT y de las comisiones pertinentes y potencia la cooperación internacional, a través de mecanismos como el Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Tras las enmiendas de 2021 a la Ley de Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, Sri Lanka aprobó recientemente nuevas enmiendas legislativas, elevando la edad mínima para trabajar a 16 años. Esto ha sido reconocido y elogiado por la Comisión de Expertos.

Apoyamos que la Secretaría de la OIT y sus mecanismos de control de la aplicación de las normas mantengan una comunicación y una cooperación constructivas con el Gobierno de Sri Lanka, proporcionando el apoyo técnico necesario para seguir promoviendo el desarrollo económico y social del país, con lo que se contribuye a mejorar, de manera continua, su capacidad de cumplimiento.

Miembro trabajadora, Japón - Quisiera comenzar reconociendo el continuo compromiso del Gobierno de Sri Lanka en la lucha contra el trabajo infantil. Tomamos nota de que ratificó el Convenio y de las medidas adoptadas para su aplicación. Sin embargo, también debemos ser lúcidos: siguen existiendo retos importantes.

Según los datos de 2023, en Sri Lanka aproximadamente el 0,8 por ciento de los niños de entre 5 y 14 años siguen realizando algún tipo de trabajo. Aunque esto pueda parecer numéricamente pequeño, se traduce en más de 28 000 niños. Cada uno de estos niños representa una vida interrumpida, una educación interrumpida y un futuro comprometido.



Muchos de estos niños trabajan en sectores no regulados y a menudo peligrosos: agricultura, pesca, venta ambulante, trabajo doméstico, construcción y fabricación a pequeña escala. Se trata de áreas que suelen quedar fuera del alcance de las inspecciones del trabajo y en las que las violaciones de los derechos de los niños pasan desapercibidas o no se denuncian.

Lo más preocupante es que las estadísticas oficiales pueden subestimar enormemente la magnitud real del trabajo infantil. Los niños que trabajan como ayudantes no remunerados en explotaciones agrícolas familiares, especialmente los que tienen entre 5 y 11 años y trabajan menos de 15 horas a la semana o entre 12 y 14 años y menos de 25 horas, quedan excluidos de la definición formal de trabajo infantil.

Una preocupación especialmente acuciante es el trabajo doméstico infantil. Ocultos detrás de puertas cerradas y protegidos de la vista del público, los niños trabajadores domésticos a menudo soportan largas jornadas de trabajo, aislamiento e incluso abusos. Muchos no tienen acceso a la educación, ni a una red de seguridad jurídica. En la actualidad, el marco jurídico de Sri Lanka no clasifica el trabajo doméstico como peligroso, a pesar de los riesgos claros y documentados que conlleva. Esta omisión legal debe abordarse urgentemente. Ningún niño debe ser invisible a los ojos de la ley.

En consonancia con el principio del Convenio, instamos respetuosamente al Gobierno de Sri Lanka a que adopte las siguientes medidas concretas:

- 1) Colmar todas las lagunas legales que permiten la persistencia del trabajo infantil. Esto significa incluir explícitamente el trabajo doméstico y el trabajo familiar informal, así como las formas peligrosas o prohibidas de trabajo infantil, y alinear la definición nacional con las normas de la OIT, sin excepciones ni ambigüedades.
- 2) Reforzar los mecanismos de control y aplicación. Las leyes sobre el papel significan poco sin una aplicación efectiva. Los inspectores del trabajo deben estar debidamente formados, financiados y facultados para llegar a todos los sectores, especialmente a los informales, rurales u ocultos.
- 3) Invertir en una educación inclusiva de calidad, especialmente en las comunidades rurales y empobrecidas. Cuando las familias ven un panorama claro a través de la escolarización, es menos probable que envíen a sus hijos a trabajar. La educación es a la vez un escudo contra la explotación y un camino hacia la dignidad.

Instamos al Gobierno de Sri Lanka a tomar medidas audaces y decisivas para eliminar el trabajo infantil en todas sus formas.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh observa con reconocimiento los esfuerzos realizados por Sri Lanka para mejorar la situación del trabajo infantil. Los esfuerzos incluyen la introducción de enmiendas a la ley para elevar la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo de 14 a 16 años y la ampliación de la lista de trabajos peligrosos de 51 a 71, para proteger a los niños. Bangladesh acoge con beneplácito los comentarios satisfactorios sobre la reciente enmienda legal realizada en Sri Lanka.

Tomamos nota asimismo de que el sistema de educación gratuita de Sri Lanka beneficia a todos los niños, al tiempo que son encomiables las medidas adoptadas para proteger los derechos de los niños a nivel comunitario y la adopción, en 2018, de la Política Nacional para Eliminación del Trabajo Infantil del país.

Acogemos con agrado la red integral y la formación de inspectores del trabajo de Sri Lanka para detectar y abordar los problemas relacionadas con el trabajo infantil en el sector informal. El impacto progresivo de todas estas medidas se ha visto confirmado por la tendencia



a la baja, como demuestran los datos, en la utilización del trabajo infantil en Sri Lanka en los últimos años. Bangladesh elogia a Sri Lanka por los progresos realizados hasta la fecha y apoya los esfuerzos de este país para erradicar el trabajo infantil. Bangladesh insta a la OIT a intensificar el apoyo técnico a Sri Lanka para seguir reforzando su gobernanza en materia laboral.

Miembro trabajadora, República de Corea - El artículo 3 del Convenio establece que la edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos no deberá ser inferior a 18 años. Sri Lanka ha demostrado su compromiso de proteger a los menores de 18 años de los trabajos peligrosos ratificando el Convenio núm. 138 y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Posteriormente, Sri Lanka revisó la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños de 1956 para elevar la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años, mientras que el trabajo peligroso sigue estando prohibido hasta los 18 años.

En 2021, se produjo un cambio significativo gracias a la aprobación del Reglamento sobre ocupaciones peligrosas núm. 1, que amplió el número de trabajos peligrosos prohibidos de 51 a 71, incluidos el trabajo doméstico, los servicios de spa, las operaciones con dispositivos electrónicos psicológicamente nocivos y los trabajos con electricidad de alto voltaje.

Sin embargo, a pesar de estas revisiones, persiste una brecha sustancial entre el marco legal y la aplicación práctica. Las evidencias demuestran que un número considerable de jóvenes menores de 18 años siguen dedicándose a ocupaciones peligrosas prohibidas explícitamente por la ley. Estos problemas se han visto seriamente agravados por la actual crisis económica que sufre Sri Lanka, lo que ha obligado a los hogares vulnerables a recurrir a mecanismos de supervivencia negativos, como el trabajo infantil en sectores peligrosos.

Permítanme poner algunos ejemplos:

- El trabajo doméstico forzoso continúa a pesar de la prohibición explícita establecida en el Reglamento de 2021. Los niños, en su mayoría de zonas rurales, son objeto de tráfico sistemático hacia hogares urbanos. Estos niños soportan jornadas de trabajo que superan las 12 horas diarias, malos tratos físicos y psicológicos, negación total de la remuneración y estrictas restricciones de movimiento y comunicación. Son en gran medida invisibles para los mecanismos de vigilancia, ya que están ocultos en hogares privados. Sin embargo, algunos casos documentados revelan que niños de tan solo 12 años realizan tareas domésticas en condiciones similares a la esclavitud.
- En las explotaciones mineras se sigue empleando a niños a pesar de que están clasificadas como peligrosas. En las canteras y las minas de piedras preciosas, los niños están expuestos al polvo de sílice, la contaminación por mercurio y la inestabilidad de las excavaciones. Los informes médicos señalan que esos niños trabajadores padecen enfermedades respiratorias, afecciones cutáneas y trastornos del desarrollo. El carácter clandestino de muchas explotaciones mineras complica aún más la labor de protección y aplicación de la ley.
- Continúa el empleo en el sector de la construcción, tanto en proyectos de construcción formales como informales. Los jóvenes realizan tareas que incluyen levantar objetos pesados, trabajar a alturas peligrosas sin arnés de seguridad y manejar máquinas sin la formación adecuada. Los registros hospitalarios muestran ingresos regulares de niños heridos en obras de construcción, siendo frecuentes las fracturas, los cortes y los traumatismos craneoencefálicos.
- -Las prácticas peligrosas en explotaciones agrícolas y en la pesca van más allá de la pesca de altura y abarcan la aplicación de pesticidas, el manejo de maquinaria pesada y el trabajo



en condiciones climáticas extremas. En las plantaciones de té, los menores de 16 años trabajan recogiendo té durante las temporadas de cosecha, transportando cargas demasiado pesadas para ellos y exponiéndose a sustancias químicas nocivas. En la pesca, trabajan en turnos de 14 a 16 horas en condiciones marítimas peligrosas, y hay casos de niños que caen por la borda o resultan gravemente heridos por los instrumentos de pesca.

Por lo tanto, el Gobierno debería proporcionar información sobre la aplicación del Reglamento sobre ocupaciones peligrosas núm. 1/2021, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en relación con los jóvenes que realizan trabajos peligrosos. La mejora de la recopilación de datos y la transparencia en relación con las infracciones, especialmente en los sectores recientemente regulados, permitirá al Gobierno tomar medidas específicas y aplicar medidas de rendición de cuentas. Además, resulta esencial una planificación exhaustiva de la aplicación con una asignación de recursos adecuada para abordar las causas socioeconómicas que empujan a los niños al trabajo peligroso. Para ello es necesario reforzar la inspección del trabajo, ampliar los programas de protección social, mejorar el acceso a la educación y garantizar una coordinación interinstitucional eficaz.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza ha tomado nota con interés de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la información escrita proporcionada por Sri Lanka el 19 de mayo de 2025. Al igual que la Comisión de Expertos, Suiza toma nota con satisfacción de la evolución legislativa positiva que ha tenido lugar en los últimos años, en particular el aumento de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 a 16 años. Gracias a ello, la edad mínima para trabajar coincide ahora con el final de la escolaridad obligatoria, con lo que aumenta el número de niños que completan su escolarización.

Suiza también acoge con agrado las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno de Sri Lanka para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el país, en particular:

- la organización de campañas de sensibilización a gran escala;
- la creación de plataformas de debate tripartito sobre el trabajo infantil, y
- la formación y el refuerzo de las capacidades de los inspectores del trabajo y de los agentes de policía para detectar y abordar los casos de trabajo infantil.

Sin embargo, nos sigue preocupando la persistencia del trabajo infantil, sobre todo en los sectores informal y doméstico, así como en las zonas rurales y los destinos turísticos. Por ello, pedimos al Gobierno de Sri Lanka que prosiga e intensifique sus esfuerzos para prevenir y combatir el trabajo infantil. Haciéndonos eco de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 182, también pedimos a las autoridades de Sri Lanka que tomen las medidas necesarias para promover la rehabilitación y la reintegración social de los niños que han sido apartados de las peores formas de trabajo infantil. Por último, Suiza invita al Gobierno de Sri Lanka a continuar su estrecha cooperación con la OIT, con el fin de alcanzar el objetivo de erradicar totalmente el trabajo infantil en el país.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Tomamos nota del compromiso manifestado por el Gobierno de Sri Lanka de cumplir sus obligaciones internacionales en virtud del Convenio. Reconocemos que existen marcos institucionales y mecanismos para la elaboración de memorias y la investigación. Sin embargo, debemos expresar nuestra honda preocupación por el hecho de que la ejecución y la aplicación reales de estos mecanismos sigan siendo significativamente inadecuadas.

A pesar de la prohibición legal del trabajo infantil, el número persistentemente bajo de casos detectados y confirmados plantea inquietantes interrogantes sobre la eficacia de la



inspección del trabajo. En particular, en la economía informal, que constituye una parte importante del mercado del trabajo de Sri Lanka y donde es más probable que se produzca el trabajo infantil.

El sistema de inspección y supervisión, en su forma actual, carece del alcance, la capacidad y los recursos necesarios para detectar las infracciones y responder eficazmente a ellas. Las limitaciones de la inspección del trabajo son especialmente visibles en las zonas rurales, entre las comunidades económicamente marginadas, y en sectores de alto riesgo como la agricultura, el trabajo doméstico, la pesca y la manufactura a pequeña escala. La situación se ve agravada por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, como la trata de niños, el trabajo peligroso y la explotación sexual comercial, especialmente en las zonas turísticas.

La protección de los niños contra la explotación laboral no puede seguir siendo un objetivo teórico. Requiere una aplicación proactiva, sostenida y con recursos suficientes sobre el terreno. Por sí solos, los instrumentos legislativos no son suficientes. Su aplicación debe ir acompañada de voluntad política y fortaleza institucional.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Sri Lanka a que adopte medidas inmediatas y concretas para:

- 1) fortalecer la capacidad institucional, la formación y el alcance operativo de la inspección del trabajo, incluyendo un aumento de las asignaciones presupuestarias y la formación especializada en materia de trabajo infantil, enfoques sensibles al género y participación de la comunidad;
- 2) extender el mandato y la periodicidad de las inspecciones a las economías rurales informales y regulares, donde la mayoría de los niños vulnerables trabajan ocultos o en condiciones no reguladas;
- 3) establecer protocolos de inspección específicos para cada sector en las zonas de alto riesgo y garantizar la coordinación entre los inspectores del trabajo, los servicios de protección de la infancia y las autoridades locales, y
- 4) por último, garantizar un seguimiento exhaustivo y oportuno de las denuncias y los resultados de las inspecciones, incluida la imposición de sanciones adecuadas en caso de incumplimiento y la prestación de servicios de protección, rehabilitación y educación a los niños retirados del trabajo explotador.

El verdadero reto del Convenio no reside en su ratificación, sino en su plena aplicación práctica. La erradicación del trabajo infantil no es solo una cuestión de cumplimiento del derecho internacional, sino una obligación moral y una medida de nuestra humanidad compartida. Todos los niños y las niñas tienen derecho a una infancia segura, digna y saludable, libre de explotación económica. Instamos al Gobierno de Sri Lanka a que asuma esta responsabilidad con urgencia y compromiso.

Representante gubernamental - Sri Lanka tomará en consideración las observaciones formuladas por los sindicatos, los empleadores y los Estados Miembros en relación con la aplicación del Convenio. Valoramos el diálogo constructivo y las recomendaciones realizadas en este foro, aunque nos preocupa que se haya seleccionado a Sri Lanka como uno de los casos individuales examinados por la Comisión.

Como se mencionó anteriormente, en Sri Lanka, los casos de trabajo infantil se limitan a determinadas zonas. Aunque el número de casos es relativamente reducido, como Gobierno estamos muy preocupados por esta cuestión. La última encuesta sobre la actividad infantil se realizó en 2016 y se han tomado todas las medidas necesarias para llevar a cabo la próxima



encuesta en 2025. Estamos consultando a la OIT para obtener apoyo técnico para realizar una encuesta nacional actualizada en 2025 con el fin de determinar el número de niños que participan en diferentes actividades económicas, su localización y el tipo de trabajo que realizan. Los datos de esta encuesta aportarán una visión más analítica y nos permitirán orientar nuestras intervenciones de manera más eficaz.

Como Gobierno, aplicamos la sensibilización como estrategia clave para eliminar el trabajo infantil. Utilizamos la tecnología y las plataformas digitales, junto con los métodos de comunicación tradicionales, para llegar a diferentes comunidades y partes interesadas en todo el país. Valoramos mucho el apoyo continuo de la OIT para sensibilizar y mantener las actividades con miras a la erradicación del trabajo infantil en Sri Lanka.

Se ha reconocido que el reforzamiento de las competencias y capacidades de los inspectores del trabajo y de los funcionarios de otros departamentos gubernamentales pertinentes es una necesidad esencial para esta política nacional. Por consiguiente, en 2024, se puso en marcha un programa especial, en colaboración con la División de Policía Comunitaria de la Policía de Sri Lanka, que esperamos continuar. Se impartió una formación especial a cuatro oficiales encargados de división de comisaría y a los oficiales de policía comunitaria responsables de cada comisaría del distrito de Colombo, en la que participaron 587 líderes comunitarios y 244 funcionarios públicos. En marzo de este año, se llevó a cabo un programa de formación para formadores para 63 inspectores del trabajo con el fin de crear un grupo de formadores en toda la isla para promover el diálogo social y eliminar el trabajo infantil.

El compromiso de proteger a los niños y garantizar que todos ellos disfruten del derecho a la educación es una de las principales preocupaciones de nuestro Gobierno. El sistema educativo nacional se basa en la gratuidad de la educación, la formación técnica y la educación universitaria, independientemente de las diferencias geográficas, étnicas o de género.

Además, Sri Lanka cuenta con un mecanismo bien establecido a nivel comunitario para abordar las cuestiones relacionadas con la infancia, incluido el trabajo infantil. Este sistema funciona eficazmente tanto a nivel regional como nacional. El Gobierno está examinando actualmente cómo se puede reforzar aún más este mecanismo de coordinación para garantizar que todos los niños estén protegidos y permanezcan en la escuela hasta la edad en que cesa la obligación escolar.

Aunque ya existe un sistema de formación profesional, es necesario reforzarlo y hacerlo más atractivo para los estudiantes.

Se están llevando a cabo reformas en la educación mediante la ampliación de la formación profesional y basada en competencias dirigida a los alumnos que abandonan la escuela y a aquellos que desean seguir la vía de la formación profesional. El Gobierno está reforzando el sistema de formación profesional mediante la mejora de las diferentes vías de desarrollo de competencias para los jóvenes que abandonan la escuela en toda la isla. Se están creando cursos nuevos, atractivos y exigentes, que se ajustan a las nuevas demandas del mercado laboral. Esto proporcionará una alternativa importante a los niños en riesgo de abandono escolar y contribuirá a su integración en la formación profesional y el empleo cualificado.

Además, el Gobierno tiene previsto modificar la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños para aumentar las sanciones para los infractores. Estas enmiendas se están debatiendo en el marco del nuevo proyecto de ley de empleo. El Gobierno también está reforzando su enfoque sectorial para abordar el trabajo infantil. Además, el Gobierno ampliará el proyecto del sector pesquero a los sectores de las plantaciones y la hostelería. Se están



elaborando planes para sensibilizar a la población, organizar debates en grupos focales y aplicar intervenciones específicas en estos sectores.

Con la inclusión del trabajo doméstico en la lista de formas de trabajo peligrosas en 2021, ninguna persona menor de 18 años puede ser empleada en el trabajo doméstico en virtud de la legislación vigente en Sri Lanka. De conformidad con los convenios de la OIT, se prevén excepciones para el trabajo ligero en actividades económicas familiares y la educación técnica, siempre que no perturbe la asistencia a la escuela.

Sri Lanka ha prohibido el uso de niños menores de 12 años en la publicidad de productos alimenticios, con efecto a partir del 1 de enero de 2025. Esta normativa se ha establecido en virtud de la Ley de Alimentación núm. 26 de 1980, que contribuye a proteger a los niños de prácticas publicitarias potencialmente perjudiciales y garantiza que no sean objeto de mensajes publicitarios sin el consentimiento de sus padres.

Para terminar, queremos asegurar que Sri Lanka seguirá defendiendo los principios del Convenio y trabajando con diligencia para garantizar que ningún niño se quede atrás. Por último, pero no por ello menos importante, en nombre del Gobierno, quiero expresar nuestro especial agradecimiento a los empleadores y sindicatos de Sri Lanka y a la OIT por trabajar conjuntamente para garantizar la tolerancia cero del trabajo infantil en nuestro país.

Miembros trabajadores - Al concluir este debate, los miembros trabajadores desean agradecer a todos los miembros de la Comisión el examen constructivo y serio que han realizado en este caso.

Reiteramos nuestro reconocimiento de los cambios legislativos introducidos por el Gobierno de Sri Lanka, en particular la armonización de la edad mínima de admisión al empleo con la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Esta medida refleja un firme compromiso con el Convenio y con la protección de los derechos del niño.

También reconocemos el esfuerzo realizado para concienciar, desarrollar la capacidad institucional e involucrar a las comunidades locales en la lucha contra el trabajo infantil. Las campañas de sensibilización, las iniciativas de formación y el programa zona libre de trabajo infantil son ejemplos de compromiso positivo. Sin embargo, nuestros debates también han confirmado que siguen existiendo importantes retos en la práctica.

La persistencia del trabajo infantil en la economía informal, el sector rural y en condiciones peligrosas y de explotación, en particular en las peores formas de trabajo infantil, pone de relieve la urgente necesidad de aplicar, supervisar y hacer cumplir eficazmente las normas. Las bajas tasas de detección, las inspecciones limitadas y la falta de datos fiables sobre las sanciones impuestas son cuestiones que suscitan verdadera preocupación. Estas deficiencias debilitan el impacto general del marco legislativo y retrasan el cumplimiento de los objetivos del Convenio. Por lo tanto, la necesidad de reforzar la inspección del trabajo, tanto en lo que se respecta a los recursos como al alcance, es una recomendación fundamental de los miembros trabajadores. Es necesario seguir trabajando para cumplir plenamente el Convenio.

Como país pionero en el marco de la Alianza 8.7, Sri Lanka se ha comprometido a acelerar los avances en la erradicación del trabajo infantil. Esta plataforma internacional no solo proporciona apoyo técnico, sino también un espacio para demostrar liderazgo. Alentamos al Gobierno a que honre este papel prosiguiendo la aplicación del Convenio con determinación y apertura, guiado por el diálogo social y basándose en un cumplimiento firme.



En conclusión, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Sri Lanka a que: adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela; prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales, y adopte medidas para reforzar la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo, especialmente en el sector informal y en las zonas rurales. Solicitamos además al Gobierno que proporcione información sobre: las tasas de matriculación y finalización de la enseñanza de los niños menores de 16 años; las medidas adoptadas para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país y los resultados obtenidos al respecto, y el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores quieren agradecer de nuevo al Gobierno de Sri Lanka la información adicional que ha presentado a la Comisión. Consideramos que esta información es prometedora y acogemos con beneplácito el firme compromiso expresado por el representante gubernamental de garantizar que todos los niños estén protegidos frente al trabajo infantil. También agradecemos a todos los delegados su participación y sus aportaciones.

Teniendo en cuenta la complejidad de la situación y la persistencia de ciertas formas de trabajo infantil sobre el terreno, reiteramos nuestra preocupación por este caso. Acogemos con agrado las importantes medidas legislativas adoptadas por Sri Lanka, en particular las enmiendas que han elevado la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo de 14 a 16 años, y también encomiamos al Gobierno por armonizar esta edad mínima con la edad de finalización de la enseñanza obligatoria. Esta armonización es fundamental para garantizar que los niños sigan asistiendo a la escuela. Sin embargo, a pesar de estos avances y de los amplios esfuerzos del Gobierno, debemos abordar las deficiencias persistentes y los ámbitos que requieren medidas reforzadas. Los miembros empleadores subrayan que no podemos hacer la vista gorda ante ninguna forma de trabajo infantil, y menos aún si se priva a los niños de su derecho a la educación.

A la luz del debate, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno de Sri Lanka que redoble sus esfuerzos para seguir eliminando el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales. Alentamos al Gobierno a que: siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, incluso en el marco del programa zona libre de trabajo; vele por que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica para disuadir a los adultos de emplear y abusar de niños. Con este fin, solicitamos al Gobierno que recopile información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que son víctimas del trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

También queremos sugerir al Gobierno que: garantice que la definición de trabajo infantil que se utiliza en la encuesta nacional sobre la actividad infantil para compilar las estadísticas sobre trabajo infantil se ajuste a las normas internacionales, de modo que la población de niños que trabajan estimada en la encuesta sea correcta; fortalezca la capacidad y amplíe el alcance de la inspección del trabajo para hacer frente al trabajo infantil, en particular en el sector informal; adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y siga informando sobre las tasas de matriculación en la escuela y de finalización de la escolaridad obligatoria de los niños menores de 16 años. Alentamos al Gobierno a que establezca programas para hacer



frente a las vulnerabilidades al trabajo infantil, en particular en el caso de las minorías étnicas y en las zonas consideradas de mayor riesgo de trabajo infantil. Por último, para reforzar las políticas en materia de prevención, retirada del trabajo, rehabilitación e integración social de los niños, y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de estas políticas, alentamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para aumentar la capacidad de los interlocutores tripartitos. También exhortamos al Gobierno a que solicite más asistencia a la OIT y a otros asociados internacionales para el desarrollo a fin de elaborar y aplicar estrategias sostenibles y multidimensionales para erradicar el trabajo infantil, y, en particular, para abordar sus causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños o dan lugar a que se produzca. Todo ello sobre la base de consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores esperan que el compromiso del Gobierno se refleje en la adopción de medidas concretas para garantizar la protección del importante número de niños y niñas que siguen siendo vulnerables al trabajo infantil, en particular en el sector informal y en las zonas rurales, y que sigamos observando avances en la situación descrita.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con beneplácito el uso por parte del Gobierno de la asistencia técnica de la OIT y el impacto que esta ha tenido, y lo alentó a continuar sus esfuerzos en este sentido.

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

- **eliminar el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales;**
- **proporcionar información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos al respecto, en particular en el marco del programa de zonas libres de trabajo infantil;**
- **garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, a fin de disuadir a los adultos de emplear y abusar de los niños;**
- **proporcionar lo antes posible información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que están involucrados en el trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes;**
- **fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo a fin de combatir el trabajo infantil, en particular en el sector informal;**
- **garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y continuar informando sobre las tasas de matriculación y finalización de la escuela de los niños menores de 16 años;**
- **fortalecer las políticas y los textos legislativos en materia de prevención y en lo que respecta a librar a los niños del trabajo infantil, rehabilitarlos e integrarlos**



socialmente, y poner fin a las prácticas descritas y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de las políticas.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Sri Lanka a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Sri Lanka, deseo agradecerles esta oportunidad de intervenir de nuevo ante la Comisión. El Gobierno examinará las recomendaciones formuladas por la Comisión y se adoptarán las medidas necesarias en consulta con las partes interesadas.

Además, queremos señalar que algunas de las declaraciones realizadas durante la última semana por respetados oradores no se basan en pruebas y, en este sentido, hemos solicitado la asistencia de la OIT para llevar a cabo una encuesta sobre la actividad infantil. Esperamos que esta encuesta proporcione una imagen fiel de la situación del trabajo infantil en el país, lo que permitirá al Gobierno adoptar medidas específicas en los ámbitos identificados. Asimismo, algunos oradores también expresaron su preocupación en relación con las inspecciones del trabajo. Si bien reconocemos que los recursos son siempre limitados, los utilizamos de manera eficaz.

El Ministerio de Trabajo, con 78 oficinas y 500 oficinas de empleo, lleva a cabo 80 000 inspecciones al año, entre las que se incluye un número significativo de inspecciones grupales. El trabajo infantil es uno de los elementos clave que se controlan en cada inspección. El Gobierno también está considerando la posibilidad de aumentar el número de oficinas de trabajo. Además, solicitamos a la OIT que preste más asistencia técnica para capacitar a los funcionarios de las oficinas de trabajo a fin de que puedan detectar posibles situaciones de trabajo infantil y abordar eficazmente esos casos.

Además, como se ha mencionado anteriormente, se está realizando un seguimiento exhaustivo de los casos de abandono escolar y tenemos previsto colaborar más estrechamente con el Departamento de Educación para garantizar la reintegración en el sistema educativo de los alumnos que han abandonado los estudios. Contamos con un mecanismo de coordinación muy eficaz tanto a nivel nacional como periférico, y tenemos la intención de integrar también al Ministerio de Educación en el sistema.

Nos gustaría destacar que los datos recientes sobre el trabajo infantil sugieren una tendencia a la baja, y hemos presentado información detallada al respecto. Estamos avanzando gradualmente en la dirección correcta hacia nuestro objetivo de eliminar el trabajo infantil. El Gobierno de Sri Lanka cree firmemente que el trabajo infantil no tiene cabida en la sociedad moderna y no puede justificarse bajo ningún concepto.



Uzbekistán (ratificación: 2019)

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

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como una copia del informe de la Inspección del Trabajo de 2024 (en uzbeko).

Tras examinar la solicitud de la Comisión, el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza señala que, de conformidad con el artículo 534 del Código del Trabajo, el control y la supervisión estatales del cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo están a cargo de la Inspección Estatal del Trabajo. Como subdivisión estructural del Ministerio, la Inspección Estatal del Trabajo supervisa y controla el cumplimiento por los empleadores de la legislación laboral, la normativa sobre el empleo, el seguro obligatorio de responsabilidad civil de los empleadores, los derechos de las personas con discapacidad y otros actos jurídicos relacionados con el trabajo, las normas sobre seguridad y salud y las normas laborales.

En el capítulo 33 del Código del Trabajo se establece el procedimiento para supervisar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Además, el artículo 22 de la Ley sobre el Ministerio Público establece que, en el ejercicio de la supervisión de la aplicación de las leyes, los fiscales pueden solicitar inspecciones a diversos órganos gubernamentales y la asignación de especialistas para llevar a cabo inspecciones departamentales o interdepartamentales. Para la Inspección Estatal del Trabajo esto significa que los inspectores de trabajo pueden participar en inspecciones no programadas que inician las fuerzas del orden o los organismos de supervisión si existen motivos para sospechar que se han infringido los derechos laborales o las normas de seguridad y salud en el trabajo. La Inspección Estatal del Trabajo lleva a cabo inspecciones programadas y no programadas para hacer cumplir la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo. En estas inspecciones no solo se evalúa el cumplimiento de la legislación, sino que también se verifica si los empleadores han subsanado las infracciones detectadas anteriormente por los inspectores. Actualmente, no existen restricciones temporales en cuanto a la duración de las inspecciones que llevan a cabo los inspectores del trabajo. En 2018, el Gobierno introdujo una moratoria de dos años (hasta 2020) para las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las empresas, con el objetivo de acelerar el desarrollo económico y promover el espíritu empresarial. Cabe destacar que esta moratoria no se aplicó a las inspecciones realizadas por la Inspección Estatal del Trabajo.

El párrafo 4 del Decreto Presidencial núm. PP-3913, de 20 de agosto de 2018, sobre medidas para mejorar la estructura de los órganos que se ocupan de cuestiones laborales y reforzar el sistema de protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad en el trabajo prevé que la Inspección Estatal del Trabajo realizará consultas con los organismos autorizados sobre la base de las solicitudes presentadas por personas físicas o jurídicas o por el servicio de impuestos. El derecho a llevar a cabo sin autorización previa inspecciones no programadas a corto plazo (hasta un día) sobre el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo sigue siendo competencia de la Inspección Estatal del Trabajo. Además, en virtud del Decreto Presidencial sobre medidas para mejorar y potenciar la eficacia de la política estatal en el ámbito del empleo y la reducción de la pobreza, en octubre de 2024,



se eliminó el requisito de obtener permiso del Ombudsman de las empresas para realizar inspecciones. Actualmente, la notificación electrónica es suficiente.

Además de las inspecciones realizadas con notificación previa, el Decreto Presidencial núm. PP-3913 exige inspecciones programadas y no programadas en todas las organizaciones, independientemente del tipo de propiedad. Por ejemplo, durante la cosecha del algodón de 2024, se llevaron a cabo inspecciones sin coordinación previa con las autoridades competentes. Más de 300 inspectores participaron en la supervisión de alrededor de 25 505 organizaciones, explotaciones agrícolas y campos de algodón de todo el país para prevenir el trabajo forzoso y garantizar condiciones de trabajo dignas. En estas inspecciones se detectaron 520 infracciones, de las cuales 238 (46 por ciento) estaban relacionadas con malas condiciones de trabajo, 102 (20 por ciento) con la falta de contratos de trabajo y 180 (34 por ciento) con retrasos en el pago de los salarios. Como resultado, se enviaron instrucciones por escrito a los responsables de 330 explotaciones agrícolas y se impusieron sanciones administrativas a 23 funcionarios en virtud del artículo 49, 1) del Código de Infracciones Administrativas (infracciones de la legislación en materia de trabajo y seguridad y salud en el trabajo por parte de funcionarios).

La Inspección Estatal del Trabajo funciona de conformidad con la Ley sobre Recursos de Personas Físicas y Jurídicas (nueva versión de 11 de septiembre de 2017, núm. ZRU-445). El artículo 19 prohíbe la divulgación de información o datos privados que vulnere los derechos o intereses de los ciudadanos y las personas jurídicas, salvo que se haya obtenido su consentimiento. Previa solicitud, no se revelará la identidad del denunciante. En 2024, se presentaron 27 166 recursos ante la Inspección Estatal del Trabajo, de los cuales 16 181 se admitieron a trámite y 8 948 se resolvieron. Además, se restablecieron los derechos laborales de 12 472 ciudadanos. Asimismo, se presentaron 390 recursos ante el Ombudsman de las empresas, que dieron lugar a inspecciones de empresas, todas las cuales se confirmaron.

A lo largo de 2024, la Inspección Estatal del Trabajo llevó a cabo 18 807 actividades de control relacionadas con la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo, en las que se detectaron 49 488 infracciones. Como resultado, se emitieron 10 556 órdenes escritas y 435 declaraciones obligatorias, y se impusieron sanciones a 8 281 funcionarios. De las 49 488 infracciones, 31 839 eran infracciones de los derechos laborales, entre ellas: 5 844 - denegación de licencias; 4 542 - impago de salarios; 2 022 - falta de contratos de trabajo; 672 - empleo informal; 2 172 - infracciones de la legislación en materia de empleo; 776 - despidos ilegales, y 1 478 - infracción de los procedimientos de registro laboral. Otras 17 649 infracciones eran sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellas: 3 047 casos de empleados que trabajaban sin instrucciones de seguridad; 2 198 casos de falta de formación y certificación en materia de seguridad; 1 194 casos de falta de ropa y equipos de protección; 1 466 casos de falta de planes de seguridad en el trabajo; 844 empresas sin reconocimientos médicos; 991 sin servicios de seguridad en el trabajo establecidos, y 551 sin certificación de las condiciones del lugar de trabajo. En 2024, 717 trabajadores que habían sido despedidos ilegalmente (entre ellos 341 mujeres) fueron readmitidos y se prestó asistencia por valor de 75 000 millones de som uzbekos a 9970 personas. En 2024, se produjeron 868 accidentes del trabajo que afectaron a 974 personas, con 261 fallecidos, 683 heridos graves y 30 heridos leves. Se pagaron más de 3 700 millones de som en concepto de indemnización a los trabajadores afectados o a sus familias.

La Inspección Estatal del Trabajo puede hacer participar en las inspecciones a expertos técnicos, incluidos especialistas en medicina, electricidad, química e ingeniería. Aunque todavía no se ha contratado a dichos expertos, existe un grupo de trabajo de expertos dentro



de la Inspección Estatal del Trabajo. Esta mantiene los registros previstos en el artículo 21 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y en el artículo 19, 1) y el artículo 27 del Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123), basándose en los datos enviados por los empleadores a través de la base de datos interdepartamental del Sistema Nacional Unificado del Trabajo (también disponible en dmi.mehnat.uz). Según la Resolución núm. 286 del Consejo de Ministros, de 6 de junio de 1997, todos los accidentes en el lugar de trabajo deben notificarse en el plazo de tres días laborables, ser analizados por el empleador y debatidos con los trabajadores para evitar que se repitan.

El artículo 26 de la Ley sobre Seguridad en el Trabajo exige la investigación y el registro de las enfermedades profesionales, con procedimientos establecidos para la cooperación entre los empleadores, las instituciones médicas y la Inspección Estatal del Trabajo. Los empleadores deben notificar a la Inspección Estatal del Trabajo todas las enfermedades profesionales, así como las medidas correctivas.

Para mejorar la transparencia y la eficacia, el Ministerio está digitalizando las operaciones de la Inspección Estatal del Trabajo. El Sistema Nacional Unificado del Trabajo permitirá pronto simplificar los procedimientos de tramitación de infracciones, permitiendo a los inspectores imponer sanciones electrónicamente. También se ha introducido un sistema de análisis de riesgos que utiliza 13 criterios para evaluar los niveles de riesgo sin intervención humana. Las organizaciones con riesgo alto o medio son auditadas automáticamente, y está en marcha la integración de este sistema con el Sistema Estatal Unificado de Control.

A través del Decreto Presidencial núm. PP-347, de 4 de abril de 2024, se aumentó la plantilla de la Inspección Estatal del Trabajo en un 16 por ciento, pasando de 345 a 412 empleados, incluido un aumento de la plantilla central de 17 a 22 empleados. En febrero-marzo de 2025, se certificó plenamente a todo el personal de la Inspección Estatal del Trabajo, y varios empleados siguieron una capacitación. En virtud de la Resolución del Gabinete núm. 246, de 27 de abril de 2017, los inspectores técnicos reciben al menos 36 horas anuales de formación en seguridad en el trabajo.

El artículo 249 del Código del Trabajo establece que los sistemas salariales de los empleados públicos se determinan por ley. El artículo 252 establece que las normas para el pago de incentivos también las fija la legislación. El Ministerio se basa en estas normas para determinar las escalas salariales. Actualmente, el salario medio de un inspector es de entre 8 y 10 millones de som. Los puestos en el Comité Estatal de Impuestos y en el Ministerio del Interior se clasifican dos grados por debajo de los puestos en la Inspección del Trabajo, lo que determina que los salarios de los inspectores del trabajo sean más competitivos. De acuerdo con la Resolución núm. 424 del Consejo de Ministros, de 2 de agosto de 2022, se reembolsan a los empleados los gastos de viaje, alojamiento y dietas durante los viajes oficiales. Según el párrafo 39 del Reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo (anexo 3 de la Resolución del Gabinete núm. 1066, de 31 de diciembre de 2018), los inspectores reciben bonificaciones mensuales de hasta el 10 por ciento de las multas recaudadas, que no superan 35,15 veces el salario mínimo. Este sistema incentiva las inspecciones imparciales.

En cuanto a las inspecciones sindicales, el artículo 540 del Código del Trabajo concede a los sindicatos el derecho a realizar un control público de la legislación laboral y los convenios colectivos. Pueden examinar la seguridad y salud en el lugar de trabajo en diversas fases de un proyecto, participar en investigaciones sobre accidentes, asistir a comisiones médicas de expertos y participar en la resolución de conflictos y en acciones legales en nombre de los trabajadores. Los sindicatos pueden crear sus propios servicios de inspección. La información recogida por estos inspectores se recopila y publica en los sitios web oficiales de los sindicatos.



En 2025, la Federación de Sindicatos y sus secciones emplean a 116 inspectores sindicales (9 mujeres y 107 hombres). Se trata de abogados, ingenieros, médicos, economistas y otros profesionales. Existen diferencias fundamentales entre la Inspección Estatal del Trabajo y los inspectores sindicales. La Inspección Estatal del Trabajo tiene autoridad legal para inspeccionar todas las entidades, imponer sanciones y elaborar informes oficiales, mientras que los inspectores sindicales actúan dentro de un ámbito de afiliación limitado y no tienen poderes legales de ejecución. No obstante, ambos sistemas se complementan en el marco del tripartismo y del diálogo social.

En la actualidad, se está ejecutando el proyecto de la OIT titulado «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán» (octubre de 2024-diciembre de 2025). El Gobierno agradecería un mayor apoyo de la OIT en la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, y en la mejora de la capacidad del personal del Ministerio en materia de elaboración de memorias y de funcionamiento de la inspección de trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Uzbekistán, el Ministro de Empleo y Reducción de la Pobreza, para que pronuncie su declaración introductoria.

Interpretación del Ruso: **Representante gubernamental** - Para empezar, quisiera dar las gracias a la Comisión por brindarnos la oportunidad de compartir con ustedes información sobre la labor que hemos estado realizando en Uzbekistán con miras a la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Es evidente que ambos convenios son fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores, incluidas cuestiones como la libertad sindical y la negociación colectiva, así como para reducir la magnitud del empleo informal y ampliar las oportunidades de trabajo decente.

Uzbekistán ha ratificado todos los convenios fundamentales y de gobernanza de la OIT y ha demostrado ser un socio capaz de cumplir sus compromisos en lo que respecta a su aplicación.

Podemos remontarnos unos años atrás y recordar que las preguntas anteriores a Uzbekistán sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil sistemáticos han quedado en el olvido. Uzbekistán es, de hecho, un ejemplo de voluntad política firme y de realización de reformas integrales que han conducido a la erradicación completa de esos fenómenos.

Me gustaría que los logros que hemos alcanzado permanecieran en la memoria de los miembros de la Comisión y sirvieran de base para la confianza, ahora y en el futuro, en que nuestro Gobierno cumplirá las demás obligaciones que le incumben en relación con las normas internacionales del trabajo.

Uzbekistán ha logrado avances considerables en el establecimiento de una base legal y práctica para la aplicación de los derechos laborales.

En 2019, ratificamos los Convenios núms. 81 y 129, pero incluso antes de su ratificación llevamos a cabo la primera reforma de nuestro sistema de inspección del trabajo en 2018. En abril de 2023, creamos una única Inspección Estatal del Trabajo. Entró en vigor un nuevo Código del Trabajo, elaborado con el apoyo de la OIT, el Banco Mundial y otros asociados. El Código del Trabajo prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso, consagra las bases de la negociación colectiva y tiene por objetivo mejorar el empleo.



Igualmente importante es que el Gobierno ha tomado decisiones en materia de digitalización que mejorarán tanto la eficacia como la transparencia de la Inspección del Trabajo.

Quisiera referirme con más detalle a los cambios que se han producido en Uzbekistán desde que se presentó la primera memoria sobre estos Convenios, para que los distinguidos miembros de la Comisión y los demás Miembros de la OIT presentes en esta reunión puedan conocer tanto las reformas que se han realizado como los retos a los que nuestro Gobierno sigue tratando de dar respuesta.

Primero, la Comisión de Expertos nos pidió que elimináramos la moratoria sobre el trabajo de la Inspección del Trabajo, diciendo que la inspección debería ser independiente. La moratoria se puso en marcha debido a una decisión que el Gobierno tomó en 2018 para acelerar el desarrollo económico y promover la iniciativa empresarial. Se aplicaba a las actividades financieras y económicas de las empresas y sociedades, y posteriormente se introdujo un procedimiento para obtener la autorización del Ombudsman de las empresas para llevar a cabo inspecciones del trabajo.

El Código del Trabajo, que entró en vigor en abril de 2023, establece un sistema gratuito para supervisar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad en el trabajo. Tiene mayor fuerza legal que la decisión del Gobierno y, por lo tanto, ha eliminado la moratoria.

Como parte de la reforma institucional, en septiembre de 2024, se adoptó el Decreto Presidencial sobre medidas para mejorar y potenciar la eficacia de la política estatal en el ámbito del empleo y la reducción de la pobreza, que derogó formalmente el procedimiento para obtener la autorización del Ombudsman de las empresas.

Ahora, la Inspección del Trabajo puede realizar inspecciones anunciadas y sin previo aviso, y no hay límites en cuanto a la duración de las mismas. La Inspección del Trabajo también puede celebrar consultas e inspeccionar a los empleadores basándose en la información facilitada por personas físicas y jurídicas, la Fiscalía, el servicio tributario y otros organismos.

Se ha completado la primera fase de la digitalización de la Inspección del Trabajo: se ha creado una base de datos unificada que funciona junto con el Sistema Laboral Unificado y la Plataforma Tributaria Digital. Los inspectores ahora tienen acceso a información sobre todas las empresas y organizaciones registradas y sobre todos los contribuyentes, incluidos aquellos que participan en lo que describimos como formas no tradicionales de empleo, es decir, trabajadores independientes, trabajadores temporales, personas que trabajan en plataformas digitales, etc. A través de este nuevo sistema digitalizado, los inspectores también tienen acceso a todos los contratos de trabajo.

Además, existe una clasificación de los empleadores basada en evaluaciones de riesgo sobre la posibilidad de que puedan cometer algún tipo de infracción de la legislación laboral.

Por el momento, sigue vigente la práctica de informar al Ombudsman de las empresas sobre las inspecciones programadas. Sin embargo, las inspecciones no programadas se llevan a cabo sin previo aviso.

Ahora hay dos cosas que me gustaría mencionar. Durante la cosecha del algodón, que es el sector más sensible en materia laboral en Uzbekistán, las inspecciones se llevan a cabo sin previo aviso y con la participación de inspectores de otros organismos, como profesionales médicos o funcionarios de los servicios de salud.



Cada año, la OIT sigue cooperando con nosotros en la formación de inspectores, organizaciones no gubernamentales y activistas civiles, y garantizando la supervisión independiente de la situación en ese ámbito.

Para combatir la corrupción, se ha introducido la práctica de registrar otras inspecciones en la base de datos unificada de inspecciones y notificarlas al Ombudsman de las empresas. Ese es el primer punto que quería señalar.

Ahora bien, el segundo punto me lleva a la solicitud realizada por la Comisión de Expertos de estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas con la autorización del Ombudsman de las empresas y las realizadas a raíz de denuncias, así como sobre el número de solicitudes de inspección y el número de casos en que se denegó la autorización. Las estadísticas ponen de relieve que el número de inspecciones iniciadas por el propio servicio de inspección aumenta cada año. En 2023, la cifra fue de 920. En 2024, se duplicó con creces, a saber, se realizaron aproximadamente 2 000 inspecciones. En los cinco primeros meses de este año, el número de inspecciones iniciadas por la propia Inspección del Trabajo superó las 3 000. Por lo tanto, lo que vemos es una tendencia positiva. Hay un aumento en este tipo de inspecciones. El Ombudsman de las empresas ya no tiene ninguna influencia sobre si se lleva a cabo una inspección o no como consecuencia de los cambios introducidos en octubre de 2024.

La Comisión de Expertos también solicitó información sobre el número de infracciones detectadas durante las inspecciones y su naturaleza, así como sobre los procedimientos judiciales y las sanciones impuestas, incluido su importe. Tomaré como ejemplo los primeros cinco meses de este año. De enero a mayo, se realizaron 7 840 inspecciones y se detectaron 15 512 infracciones. Se emitieron 3 655 advertencias y, si no me equivoco, se impusieron multas administrativas a 4 368 personas.

El cuarto punto se refería al número de inspectores de la Inspección Estatal del Trabajo. Tras la realización de nuestras reformas institucionales, el número de inspectores ha aumentado de 380 a 412. Por supuesto, entendemos que esta cifra aún no es suficiente para cubrir y supervisar plenamente el cumplimiento de la legislación laboral. Por lo tanto, estamos examinando nuevas reformas que se pondrán en marcha en un futuro próximo, y esperamos que, antes de que finalice este año, el número de inspectores haya aumentado como mínimo en 100.

El quinto punto planteado por la Comisión de Expertos fue la cuestión de las inspecciones del trabajo realizadas por los sindicatos. Los sindicatos tienen derecho a lo que denominamos «control social», lo que significa que pueden ponerse en contacto con los empleadores y presentarles reclamaciones relativas a la eliminación de las infracciones de la legislación laboral o de las normas de seguridad en el trabajo. También pueden recurrir a la Inspección Estatal del Trabajo y a los tribunales en defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, existen diferencias fundamentales entre las funciones de la Inspección Estatal del Trabajo y las de la inspección llevada a cabo por los sindicatos. La Inspección Estatal del Trabajo cuenta, por supuesto, con la autoridad del Estado y puede llevar a cabo controles e inspecciones en cualquier empresa u oficina. También puede aplicar sanciones administrativas y exigir responsabilidades legales a los empleadores responsables de las infracciones. El servicio de inspección gestionado por los sindicatos ejerce un control social, y no tiene el mismo nivel de autoridad ni puede aplicar sanciones. Sin embargo, ambos sistemas se complementan y forman parte de nuestro sistema de tripartismo y diálogo social.

En conclusión, somos conscientes de que aún nos quedan retos por afrontar y problemas por resolver. Sabemos que la situación de Uzbekistán no es perfecta en lo que respecta al



cumplimiento de nuestra propia legislación laboral o de los convenios internacionales del trabajo. Sin embargo, en el pasado, esta reunión ha sido una plataforma para el diálogo tripartito y un intercambio saludable de opiniones y, de hecho, ofrece una excelente oportunidad para la cooperación multilateral. También nos ayuda a todos a afrontar los retos que se nos plantean. Por lo tanto, confiando en el espíritu de cooperación, y con el fin de lograr el pleno cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los Convenios núms. 81 y 129, solicitamos la asistencia técnica de la OIT para abordar las cuestiones pendientes. En primer lugar, se trata de la asistencia, y trataré de ser breve, para mejorar nuestro sistema de inspección del trabajo, reforzar la capacidad de esta inspección, ampliar el diálogo trilateral, integrar la política del trabajo en el desarrollo sostenible, mejorar la estrategia de comunicación de la inspección del trabajo y seguir las recomendaciones de la OIT.

Miembros trabajadores - Nunca se repetirá lo suficiente: los servicios de inspección son esenciales para garantizar la efectividad de los derechos y el respeto de las normas en el mundo del trabajo. Tienen una función pública vital, ya que se encuentran en el centro de la promoción de unas condiciones de trabajo decentes y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para garantizar esta misión, los servicios de inspección deben contar con un marco jurídico adecuado y con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de su importante tarea. Lamentablemente, debemos constatar que en Uzbekistán no se les garantizan todas estas condiciones.

Al igual que en otros países de la región, es frecuente que se imponga una moratoria sobre las inspecciones. Ya lo hemos visto en Kirguistán, y también es el caso de Uzbekistán. Recientemente se impuso una moratoria de este tipo para las actividades financieras y económicas de las empresas, con excepción de las inspecciones realizadas en el marco de causas penales o relacionadas con la disolución de una persona jurídica. Entendemos que esta moratoria ha expirado desde diciembre de 2024. En virtud de la moratoria, las únicas posibilidades de intervención de los servicios de inspección parecían ser en caso de que se presentara una denuncia ante ellos. No podemos sino apoyar la conclusión de la Comisión de Expertos en la que se recuerda que una moratoria impuesta a la Inspección del Trabajo constituye una vulneración grave de los Convenios.

Por otra parte, los inspectores del trabajo están sujetos a numerosas limitaciones en el ejercicio de sus funciones. Así, un Decreto Presidencial de 15 de marzo de 2019, establece las siguientes restricciones:

- todas las inspecciones están sujetas a un registro electrónico obligatorio;
- cualquier inspección realizada sin este registro es ilegal;
- el comisario para la protección de los derechos y los intereses legítimos de las empresas garantiza la coordinación de las inspecciones y controla que se lleven a cabo con total legalidad, y
- el sistema electrónico de registro de inspecciones permite al comisario de examinar la validez de las decisiones de las autoridades de realizar inspecciones y expedir un permiso con un código único para su realización y de verificar que las autoridades respeten el procedimiento de inspección establecido por la ley. También permite a los establecimientos a recibir, previa solicitud, información sobre la inspección en forma de SMS, así como a través de Internet en tiempo real.



El mismo Decreto Presidencial también limita la duración de las inspecciones. Otra decisión presidencial de 2018 limita a un día hábil las inspecciones para dar curso a una denuncia, así como el alcance de dichas inspecciones.

Un Decreto Presidencial del 13 de septiembre de 2022, contiene otras restricciones a las facultades de los inspectores. De este modo, establece una lista interminable de restricciones:

- los inspectores están obligados a notificar a un establecimiento que se va a llevar a cabo una inspección con una antelación mínima de diez días hábiles;
- los inspectores no están autorizados a realizar nuevas inspecciones;
- los establecimientos tienen derecho a denegar una inspección cuando la orden de inspección no se haya dictado de conformidad con el procedimiento establecido o cuando no se haya respetado el plazo de notificación de la inspección;
- las inspecciones solo pueden realizarse tras la implantación de medidas preventivas;
- los inspectores deben presentar una solicitud de aprobación al comisario, y
- este último también tiene derecho a negarse a que se realicen inspecciones.

Este Decreto Presidencial prevé además que:

- La orden de inspección debe indicar el objeto de la inspección, su duración y el periodo de actividad sujeto a inspección;
- durante la inspección, los funcionarios de la autoridad supervisora deberán respetar el plazo previsto, los límites de sus competencias y ceñirse a los temas definidos en el programa de inspección;
- antes de iniciar una inspección, el inspector deberá comunicar el objeto de la misma al responsable del establecimiento, presentarle un documento de identidad oficial que le autorice a realizar la inspección y facilitarle copias de los documentos que hayan motivado la inspección, y
- por último, las inspecciones solo pueden realizarse durante el horario de trabajo.

Estarán de acuerdo en que este solo Decreto Presidencial contiene una impresionante serie de limitaciones que son contrarias al Convenio y que no facilitan la labor de los inspectores del trabajo.

Por si la lista de restricciones no fuera ya lo suficientemente larga, hay que añadir otras más. Las empresas que obtengan una certificación mediante auditorías de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, no podrán ser objeto de ninguna inspección programada durante tres años.

El reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo, que define las competencias de los inspectores, omite importantes prerrogativas que deberían ser competencia de los inspectores sociales. Así, no están facultados para interrogar a testigos, empleadores o trabajadores, ni para tomar y llevarse muestras de los materiales y sustancias utilizados o manipulados para su análisis.

De conformidad con la Ley sobre Seguridad en el Trabajo, así como con el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo, cuando se detectan infracciones de la legislación, los inspectores del trabajo deben, en primer lugar, emitir una orden para subsanar las infracciones constatadas y adoptar medidas preventivas. Solo en caso de incumplimiento de



la orden, los inspectores pueden considerar la imposición de sanciones administrativas en virtud del Código de Responsabilidad Administrativa. Sin embargo, los inspectores no están facultados para imponer multas administrativas. Es un tribunal el que debe decidir sobre la base de la información facilitada por los inspectores.

Estos elementos son contrarios a las disposiciones de los Convenios, que establecen que la decisión de advertir o aconsejar en lugar de iniciar o recomendar procedimientos debe dejarse a la libre apreciación de los inspectores del trabajo.

El Informe de la Comisión de Expertos señala, por último, que el Código del Trabajo establece que la obstrucción al ejercicio de las funciones de los inspectores del trabajo puede acarrear la responsabilidad de sus autores, pero no prevé sanciones por tal infracción.

Tras enumerar estos incumplimientos de los Convenios examinados, comprenderán que compartimos la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos en su Informe. Todos estos elementos pueden obstaculizar gravemente el ejercicio de las funciones de los servicios de inspección en Uzbekistán.

Esperamos que el Gobierno entable un diálogo constructivo con nuestra Comisión y con todos los órganos de la OIT, a fin de dar seguimiento a las recomendaciones que se le formulen y levantar así las numerosas restricciones que pesan injustamente sobre los servicios de inspección.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al Gobierno de la República de Uzbekistán la información oral y escrita proporcionada sobre este caso. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que el Gobierno cumpla con los Convenios núms. 81 y 129. Se trata de Convenios de gobernanza o prioritarios, por lo que requieren una atención especial debido a su importancia para el funcionamiento del sistema internacional de normas del trabajo.

Nos gustaría comenzar aportando algunos antecedentes y contexto. La República de Uzbekistán se adhirió a la OIT en 1992. Ha ratificado un total de 25 convenios y un protocolo. Entre ellos figuran los 10 convenios fundamentales, los 4 convenios sobre gobernanza y 11 convenios técnicos. La República de Uzbekistán ratificó los Convenios núms. 81 y 129 el 19 de noviembre de 2019.

La Comisión de Expertos había adoptado anteriormente, concretamente en 2024, una observación sobre la aplicación por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán de los Convenios núms. 81 y 129. La Comisión de Expertos también había formulado dos solicitudes directas al Gobierno de la República de Uzbekistán sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Este año es la primera vez que la Comisión examina la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán.

El Gobierno ha llevado a cabo un proceso de importantes reformas para pasar a una economía de mercado. En los últimos años, ha colaborado con la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en el país. Sin embargo, siguen existiendo importantes deficiencias.

Los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a tres cuestiones relativas a la aplicación por parte del Gobierno de los Convenios núms. 81 y 129.

En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación de que existe una moratoria temporal impuesta por Ley sobre las Inspecciones del Trabajo.



En segundo lugar, la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación del alcance y la gravedad de varias medidas impuestas por ley que restringen la capacidad y la autoridad de los inspectores para llevar a cabo inspecciones del trabajo.

En tercer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota de las deficiencias en las disposiciones sobre la aplicación y las sanciones en relación con las inspecciones del trabajo.

En lo que respecta a la primera cuestión, los empleadores observan que el artículo 16 del Convenio núm. 81 y el artículo 21 del Convenio núm. 129 prevén que los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Los empleadores toman nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la moratoria temporal impuesta por decreto presidencial a la mayoría de las inspecciones.

El Gobierno proporcionó información, que se recoge en el Informe de la Comisión de Expertos, según la cual la Inspección Estatal del Trabajo tiene derecho a iniciar una inspección en el ámbito de las cuestiones planteadas en una denuncia, a pesar de la moratoria.

El Gobierno también proporcionó información adicional a la Oficina el 20 de mayo de 2025 en la que negaba la existencia de una moratoria a las inspecciones del trabajo y se afirmaba que existía un problema de interpretación del Decreto Presidencial por el que se imponía dicha moratoria. Los empleadores subrayan la importancia de garantizar que se inspeccionen los lugares de trabajo para velar por la aplicación efectiva de las disposiciones legales. Como señaló la Comisión de Expertos en su observación general sobre el Convenio núm. 81, adoptada en 2019, un enfoque moderno, bien diseñado y basado en los riesgos para la planificación de la inspección del trabajo es compatible con los Convenios núms. 81 y 129.

En cuanto a la segunda cuestión, los empleadores observan que el artículo 12 del Convenio núm. 81 enumera las diversas facultades que deben otorgarse a los inspectores del trabajo. Entre ellas figura la facultad de entrar en los lugares de trabajo sin notificación previa. También incluye la facultad de realizar exámenes, pruebas o investigaciones, incluido el interrogatorio del empleador o de su personal, sobre cualquier cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones legales. El artículo 16 del Convenio núm. 129 contiene disposiciones similares.

Los miembros empleadores toman nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por el hecho de que la legislación promulgada por Decreto Presidencial contenga una serie de restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo. Entre estas restricciones figuran las siguientes:

- el requisito de que los inspectores del trabajo obtengan la aprobación previa de las inspecciones por parte de un organismo autorizado que también puede denegar la aprobación en determinadas circunstancias;
- durante la inspección, los inspectores tienen prohibido sobrepasar el tiempo establecido y el alcance de sus facultades y las cuestiones definidas en la orden del organismo autorizado;
- los inspectores del trabajo solo pueden realizar inspecciones después de que se hayan aplicado medidas preventivas;
- los inspectores del trabajo deben notificar previamente a la empresa el inicio de una inspección del trabajo, y
- las empresas tienen derecho a rechazar las inspecciones en determinadas circunstancias.



Por último, los miembros empleadores toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que la normativa sobre la Inspección Estatal del Trabajo no incluye la facultad de interrogar, solo o en presencia de testigos, al empleador o a su personal sobre cuestiones relativas a la aplicación de las disposiciones legales. Los inspectores del trabajo tampoco tienen la facultad de tomar o retirar muestras de materiales y sustancias con fines de análisis.

A fin de garantizar la eficacia de la gestión de las normas del trabajo y la aplicación de estas en la legislación y en la práctica, los empleadores subrayan la importancia de dotar a los inspectores del trabajo que posean las credenciales adecuadas de las facultades previstas en los Convenios núms. 81 y 129.

En relación con la tercera cuestión, los empleadores señalan que el artículo 17, 2) del Convenio núm. 81 prevé que se debe dejar a la discreción de los inspectores del trabajo la decisión de advertir o aconsejar en vez de iniciar o recomendar un procedimiento. El artículo 22, 2) del Convenio núm. 129 contiene una disposición similar.

Además, el artículo 18 del Convenio núm. 81 establece que la legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas para las infracciones de las disposiciones y cuando se obstruya a los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones. El artículo 24 del Convenio núm. 129 contiene una disposición similar.

Los miembros empleadores toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que, en virtud de la Ley sobre Seguridad en el Trabajo y del reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo, cuando se detectan infracciones de la ley, los inspectores del trabajo dictan en primer lugar una orden para que se adopten medidas preventivas. Los miembros empleadores también toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que el Código del Trabajo establece la responsabilidad por obstrucción del ejercicio de las funciones de los inspectores del trabajo, pero no especifica sanciones por tal infracción.

Los miembros empleadores instan al Gobierno de la República de Uzbekistán a que cumpla con las disposiciones relativas a la aplicación efectiva y las sanciones adecuadas de los Convenios núms. 81 y 129. A fin de garantizar la eficacia de la gobernanza de las normas del trabajo y la aplicación de estas en la legislación y en la práctica, debe existir un mecanismo de aplicación eficaz que incluya sanciones adecuadas. Las órdenes de adopción de medidas preventivas deben ir acompañadas de la incoación o recomendación de procedimientos. Además, deben preverse sanciones para las partes que obstruyan la labor de los inspectores del trabajo.

En conclusión, los miembros empleadores instan encarecidamente al Gobierno de la República de Uzbekistán a que se comprometa a cumplir lo dispuesto en los Convenios núms. 81 y 129, tanto en la legislación como en la práctica.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Uzbekistán - Es un enorme honor para mí intervenir hoy en nombre de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FPU). Teniendo en cuenta que Uzbekistán ha ratificado los Convenios núms. 81 y 129 relativos a la labor de la inspección del trabajo, los actos normativos y jurídicos y las leyes de nuestro país deben ajustarse a los requisitos de dichos Convenios, que también deben aplicarse en la práctica. Se trata de una prioridad para nuestra Federación y es algo que hemos planteado en más de una ocasión en las reuniones de consulta tripartitas.

Agradecemos a la Comisión de Expertos que haya examinado detalladamente la situación relativa a la aplicación de los Convenios en la práctica. Observamos que, con el apoyo de la OIT y la participación de los interlocutores tripartitos, ya hemos llevado a cabo una revisión exhaustiva de la actividad de la Inspección Estatal del Trabajo.



En otoño de 2024, un decreto del Gobierno levantó la moratoria sobre las inspecciones. Se trata de un paso adelante. Esperamos que se adopten nuevas medidas para que el trabajo en Uzbekistán conduzca al cumplimiento efectivo de esos Convenios.

Por su parte, la FPU, con el fin de ejercer el control público sobre el cumplimiento de los textos normativos y jurídicos relativos a los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores, así como los textos normativos en el ámbito de la reglamentación técnica sobre la base de la Ley de Sindicatos de 2020, creó en 2020 una inspección del trabajo dentro de la FPU.

Al principio contábamos con 50 inspectores y ahora tenemos más de 100 inspectores que trabajan para el sindicato a nivel local y regional, así como en las distintas ramas. Los inspectores no solo detectan infracciones y asesoran sobre cómo abordarlas, sino que también llevan a cabo actividades de sensibilización entre los trabajadores, informándoles sobre sus derechos laborales y la seguridad en el trabajo.

Durante el tiempo que llevan trabajando, han realizado 3 520 actividades educativas y de sensibilización. También han organizado seminarios y webinarios con trabajadores sindicados para mejorar sus conocimientos y competencias. Esperamos que este trabajo contribuya a prevenir infracciones, salvar vidas y proteger la salud de los trabajadores, así como a cambiar la cultura de las relaciones laborales en el lugar de trabajo.

Sobre la base de un plan de seguimiento de los derechos de los trabajadores y del establecimiento de condiciones de trabajo decentes, elaborado por el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza, la FPU y la Confederación de Empleadores de nuestro país, realizan controles e investigaciones mensuales en diversos sectores de la economía.

Los trabajadores de la inspección del trabajo han participado activamente en la supervisión nacional de las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón, en particular para prevenir el trabajo infantil y forzoso durante la temporada de recolección. Además, la FPU organizó un sistema de retroalimentación para poder trabajar constantemente en esta cuestión.

Por supuesto, seguimos reconociendo que tenemos retos que afrontar, en particular en lo que respecta a la plena aplicación de las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129 sobre la eficacia y la independencia de la inspección del trabajo, en particular en la agricultura.

Los sindicatos de Uzbekistán consideran que un sistema eficaz e independiente de inspección del trabajo es fundamental para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales. Creemos que debemos hacer frente a retos clave que se plantean en nuestro mercado nacional del trabajo y que influyen directamente en la capacidad de la inspección del trabajo de desempeñar adecuadamente su labor.

En primer lugar, en nuestro país sigue existiendo un índice muy elevado de empleo informal, especialmente en la agricultura, la construcción, la pequeña empresa y el sector servicios. Se cree que la mayor parte de los trabajadores no están cubiertos por contratos de trabajo activos. No están registrados en el sistema oficial y, como consecuencia, se ven privados de la protección social y jurídica básica. Esto limita considerablemente la capacidad de la inspección del trabajo para llevar a cabo tareas de supervisión y exige una revisión de los métodos utilizados para cubrir el sector informal.

En segundo lugar, la migración de los trabajadores sigue siendo un problema importante para nosotros, especialmente en lo que respecta a los ciudadanos uzbekos que se marchan a trabajar al extranjero. Con frecuencia, no se garantizan los derechos de estos migrantes a unas



condiciones de trabajo dignas y a la protección laboral, así como a la seguridad en el lugar de trabajo.

Hacemos un llamamiento para que se intensifique la cooperación internacional en el ámbito de la inspección del trabajo, entre otras cosas mediante acuerdos bilaterales, el intercambio de información y la coordinación entre las inspecciones del trabajo de los distintos países.

En tercer lugar, la Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán se enfrenta a problemas de carácter institucional. Esto se traduce en una falta de inspectores, un equipamiento insuficiente y una formación deficiente de los funcionarios. A menudo, los inspectores no tienen acceso suficiente a los emplazamientos industriales o sufren presiones por parte de los empleadores, especialmente en el sector privado. Esto socava la confianza de los trabajadores en que se protegerán sus derechos.

Además, a medida que digitalizamos la economía y se extienden las formas de empleo atípicas, como el trabajo independiente, los contratos temporales y el trabajo en plataformas, es necesario adaptar los mecanismos de nuestra inspección.

Las leyes y las prácticas de inspección deben tener en cuenta las nuevas realidades del mundo del trabajo y proteger los derechos de todos los trabajadores, independientemente de la forma de empleo en que estén ocupados.

En conclusión, permítanme subrayar que no es posible reforzar la inspección del trabajo sin el pleno desarrollo del diálogo social. Los sindicatos deben participar activamente en el proceso de supervisión de las condiciones de trabajo, proporcionar información sobre las infracciones y también participar en la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias a todos los niveles. Insistimos en la necesidad de que los sindicatos participen regularmente en la labor de la inspección, incluida la realización de inspecciones conjuntas y evaluaciones de riesgos.

Creemos que la eficacia de la Inspección Estatal del Trabajo debe determinarse por el número de infracciones evitadas, el número de vidas salvadas y el aumento de la comprensión por parte de los trabajadores y los empleadores de sus derechos, y no por los informes formales sobre las investigaciones de infracciones que ya se han producido.

A este respecto, solicitamos más asistencia técnica de la OIT, incluidos apoyo especializado, formación para inspectores, elaboración de materiales metodológicos y asistencia en el desarrollo institucional de los órganos de inspección.

Estamos convencidos de que, con el apoyo de la OIT y mediante un diálogo social activo, podremos mejorar la supervisión de los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores de Uzbekistán.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Uzbekistán** - Me gustaría hacer uno o dos comentarios sobre el tema que se debate hoy. Los empleadores de Uzbekistán consideran que, en primer lugar, es necesario aumentar la transparencia, la independencia y el estatus de la Inspección Estatal del Trabajo en Uzbekistán. En nuestra opinión, un servicio de inspección sólido garantiza un control justo, honesto y de alta calidad.

Como empleadores, observamos que el servicio de inspección participa activamente en el diálogo tripartito y en la cooperación bilateral con nuestra Confederación de Empleadores.

A modo de ejemplo, permítanme decir que la inspección siempre coopera con nuestra organización y ha participado activamente en los eventos que hemos celebrado.



A principios de este año, por ejemplo, comenzó a participar en reuniones con nosotros y, hasta la fecha, ha participado en seis reuniones en las que se han analizado la labor de la Inspección de Trabajo y los problemas que hemos detectado en su trabajo.

Al mismo tiempo, las normas que rigen actualmente la labor de la Inspección Estatal del Trabajo no se ajustan plenamente al Convenio núm. 81, que, como sabemos, fue ratificado por la República de Uzbekistán en 2019.

Con su permiso, nos gustaría señalar a su atención varios retos que observamos:

- En primer lugar, existe un reto institucional que se deriva del simple hecho de que nuestro país no cuenta con un número suficiente de inspectores del trabajo.
- En segundo lugar, y debido a ello, cada inspector tiene demasiado trabajo que hacer. El resultado es que se realizan inspecciones rápidas y superficiales, lo que nos deja con algunas dudas sobre el resultado y las conclusiones.
- En tercer lugar, existe un sistema de bonificaciones para los inspectores del trabajo que se basa en un porcentaje del importe recaudado en concepto de multas. Este sistema sigue vigente y tememos que no contribuya realmente a reforzar la confianza de los empleadores, la confianza que nos gustaría tener en las conclusiones alcanzadas y en las medidas adoptadas.
- Creemos que la Inspección del Trabajo debería ser el único organismo responsable de llevar a cabo las inspecciones en nuestro país, pero, como creo que ha indicado mi colega, existe lo que se denomina una inspección sindical que lleva a cabo lo que se conoce como control social. Es cierto que este servicio no tiene la posibilidad de imponer multas u otras medidas punitivas, pero según el Convenio núm. 81, la inspección del trabajo en las empresas y en la industria y la agricultura debe ser realizada únicamente por un órgano estatal. Esto es algo que nos preocupa como empleadores y creemos que socava tanto la independencia como la transparencia de la Inspección Estatal del Trabajo.
- Además, en Uzbekistán no hay suficientes inspectores capacitados para llevar a cabo inspecciones en empresas más especializadas.

Si los inspectores no cuentan con la cualificación necesaria, no pueden realizar su trabajo adecuadamente, y cada sector de la economía tiene sus propias características y particularidades, por lo que los inspectores deben conocer el método para llevar a cabo las inspecciones correctamente.

¿Qué medidas creemos que son necesarias para hacer frente a esta situación?

Ante todo, es necesario aumentar el número de inspectores del trabajo en Uzbekistán. Esto es extremadamente importante.

También estamos de acuerdo en que hay que hacer otras cosas, y en este punto coincidido con mi colega en lo relativo al sistema de bonificaciones para los inspectores, porque realmente es un problema para nosotros. Nos gustaría que esto cambiara. También hemos oído a nuestros colegas mencionar que la imposición de multas y la imposición de medidas punitivas es un problema.

He mencionado el «sistema de inspecciones» en la FPU. Nos gustaría sugerir un cambio de nombre para ello. Podríamos llamarlo «servicio de supervisión social», o algo por el estilo, pero no «inspección del trabajo», para evitar la confusión entre ese organismo y la labor de la Inspección Estatal del Trabajo. Simplemente genera confusión y también resta autoridad a la



Inspección Estatal del Trabajo. Nos gustaría que la Inspección del Trabajo colaborara con los empleadores de Uzbekistán y no se considerara un organismo cuyo objetivo es sancionar.

Entendemos también que es necesario realizar una labor preventiva, lo que implica una mejor cooperación entre las empresas y la Inspección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de la ley y, ante todo, minimizar las infracciones y vulneraciones.

Por último, los empleadores de Uzbekistán y, de hecho, nuestros colegas uzbekos de la Federación, consideran absolutamente adecuado que los empleadores de Uzbekistán deseen actuar como observadores cuando se llevan a cabo las inspecciones estatales a fin de garantizar que todo se hace de forma correcta y transparente. Al principio mencioné la transparencia, que es muy importante para nosotros en todos los sentidos. También es igualmente importante para nosotros que nuestros derechos y obligaciones como empleadores en Uzbekistán se rijan por la ley y que se respete debidamente la legislación relativa a la inspección del trabajo.

Permítanme concluir diciendo que, por supuesto, no podemos lograr nada de esto sin el apoyo técnico y el asesoramiento de la OIT. Como empleadores de Uzbekistán, nos gustaría hacer nuestro el llamamiento en favor del apoyo a Uzbekistán en general y a la Organización de Empleadores de Uzbekistán en particular, para que todos podamos trabajar juntos con el fin de mejorar nuestros mecanismos a través del diálogo tripartito y, de ese modo, mejorar la calidad de la Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán y de su labor. Creemos que, como ya he dicho, una inspección del trabajo fuerte es garantía de muchas cosas, incluido el crecimiento económico, pero solo si trabaja de forma equitativa e imparcial con la Organización de Empleadores, los sindicatos y el Gobierno. Queremos un sistema equilibrado que no se incline a favor ni en contra de una u otra parte. Si lo conseguimos, estaremos avanzando en la dirección correcta.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La inspección del trabajo, tal y como se establece en el Convenio núm. 81, es fundamental para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo dignas.

En 2021, Uzbekistán se convirtió en beneficiario del régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza del Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea, el SPG plus, que, además de un generoso acceso al mercado, ofrece una plataforma para intercambiar y para promover el desarrollo sostenible sobre la base del compromiso de Uzbekistán con la aplicación efectiva de 27 convenios internacionales, en particular en materia de derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la protección del medio ambiente y el cambio climático, y la buena gobernanza. Además, la Unión Europea y Uzbekistán concluyeron en 2022 las negociaciones sobre un acuerdo de asociación y cooperación reforzado cuyo objetivo es ampliar sus relaciones a nuevos ámbitos de cooperación.



Por último, la Unión Europea apoya el programa de reformas de Uzbekistán mediante asistencia técnica y financiera, en particular en materia de derechos laborales. La moratoria sobre las inspecciones del trabajo en vigor desde septiembre de 2018 constituye una grave vulneración de los Convenios núms. 81 y 129.

Tomamos nota con profunda preocupación de que, en la actualidad, no se realizan inspecciones programadas en las entidades comerciales debido a la moratoria a las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las entidades comerciales.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que elimine la prohibición temporal de las inspecciones y garantice que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones con la frecuencia necesaria para asegurar la aplicación efectiva de los Convenios.

Además, observamos con profunda preocupación las amplias restricciones impuestas a las inspecciones del trabajo. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que los inspectores del trabajo no vean limitada su labor.

Deben estar facultados para visitar sin previo aviso los lugares de trabajo susceptibles de ser inspeccionados, con el fin de llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que consideren necesario realizar. Asimismo, deben poder decidir no notificar al empleador o a su representante su presencia y realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios.

Recordamos también la importancia de garantizar que los inspectores del trabajo traten con absoluta confidencialidad la fuente de cualquier denuncia y no den a entender al empleador que se ha realizado una inspección como consecuencia de dicha denuncia.

Por último, los inspectores del trabajo deben estar facultados para garantizar la aplicación efectiva de la legislación y para imponer sanciones adecuadas, como multas administrativas. Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se establezcan sanciones para los casos de obstrucción de la labor de los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones. En este contexto, acogemos con agrado la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2021-2025. También acogemos con beneplácito la ejecución del proyecto de la OIT «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán» 2024-2025.

Agradecemos a la Oficina su activa participación en la promoción de los derechos laborales y celebramos que Uzbekistán recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Tomamos nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno de Uzbekistán, incluida la justificación de que la moratoria introducida sobre las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las entidades empresariales tenía por objeto acelerar el desarrollo económico y promover el emprendimiento.

Instamos al Gobierno a que proporcione más información sobre la aplicación en la práctica de los Convenios núms. 81 y 129, a fin de responder a las solicitudes de la Comisión de Expertos.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a apoyar a Uzbekistán con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas y cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Seguiremos de cerca la situación en el país.



Miembro gubernamental, Cuba - Cuba reconoce los positivos avances de Uzbekistán en la implementación de los convenios de la OIT sobre inspección laboral, en particular los Convenios núms. 81 y 129. Desde la ratificación de estos Convenios en 2019, Uzbekistán ha trabajado activamente para fortalecer su estructura de Inspección Estatal del Trabajo, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad ocupacional en todos los sectores, incluyendo la agricultura.

El país ha implementado un sistema de inspección más eficiente y transparente, con inspecciones programadas y no programadas que verifican el cumplimiento de las normas laborales y la corrección de violaciones previamente identificadas. En el sector agrícola, la entidad de inspección del trabajo ha intensificado su supervisión para prevenir el trabajo forzoso y mejorar las condiciones laborales, especialmente durante la cosecha de algodón. Además, ha introducido herramientas digitales para optimizar la inspección laboral. El sistema de análisis de riesgo, basado en criterios automatizados, permite identificar sectores con mayor vulnerabilidad y priorizar auditorías en organizaciones de alto riesgo. En términos de resultados, en 2024, la organización de Inspección del Trabajo llevó a cabo aproximadamente 19 000 actividades de control, detectando miles de violaciones en la normativa laboral. Como consecuencia, se emitieron más de 10 000 órdenes escritas y se aplicaron sanciones a 8 281 funcionarios.

Cuba reconoce los esfuerzos de Uzbekistán en la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, y su compromiso con la inspección laboral como un pilar fundamental para garantizar el trabajo decente y la justicia social. Confiamos en que este proceso continuará avanzando, con el apoyo de la OIT y la cooperación internacional.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes y deseo expresar nuestra preocupación por las vulneraciones de los Convenios núms. 81 y 129 por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán. En consonancia con las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre los Convenios núms. 81 y 129, observamos que las prácticas actuales de inspección del trabajo en Uzbekistán no cumplen lo exigido en cuanto a alcance, frecuencia e imparcialidad. Nos preocupa profundamente la moratoria impuesta en 2018 a las inspecciones del trabajo, lo que supone un grave incumplimiento de dichos Convenios. Las inspecciones no programadas son fundamentales para evitar que los lugares de trabajo oculten los riesgos antes de la llegada de los inspectores. El requisito de notificar las inspecciones con diez días de antelación constituye una vulneración fundamental de los Convenios y supone un grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Las inspecciones se centran en investigar y sancionar las infracciones de las normas laborales y de las empresas. En la actualidad, la mayor parte de las inspecciones se realizan en respuesta a denuncias. Es necesario intensificar las inspecciones regulares rutinarias. Las inspecciones preventivas son fundamentales para evitar accidentes y tragedias en el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, los inspectores del trabajo carecen de autoridad para imponer sanciones, lo que va en detrimento de su eficacia.

Además, hacemos hincapié en que los sindicatos independientes son esenciales para una inspección del trabajo eficaz y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, es imposible abordar los Convenios núms. 81 y 129 de manera aislada. La falta de sindicatos verdaderamente independientes está en el fondo de todo lo que se puede decir sobre el presente caso.

La FPU sigue siendo la única federación de trabajadores del país y persisten serias dudas sobre su independencia.



La Federación está financiada por el Estado y entre sus dirigentes suelen figurar personas que ocupan cargos públicos. Por ejemplo, el actual presidente de la FPU es senador. El primer vicepresidente es jefe de la Secretaría del Primer Ministro. Como resultado, la distinción entre el Gobierno y los sindicatos sigue siendo difusa. En 2019, se aprobó la Ley sobre Sindicatos con el objetivo de reforzar y clarificar los derechos sindicales. Sin embargo, seis años después, la Ley no ha logrado disipar las preocupaciones sobre la independencia sindical. Los trabajadores que quieren crear sindicatos independientes siguen sin protección y los esfuerzos por establecer un sindicato independiente, como se intentó en el sector algodonero en 2021, se ven frustrados por la represión estatal.

Hemos tomado nota de que se ha solicitado a una organización alemana que apoye la creación de un sindicato en el importante sector textil del país. La organización alemana ha constatado que la iniciativa partía de actores comerciales y, por lo tanto, ha rechazado la solicitud de apoyo a la creación de dicho sindicato. Los representantes de los trabajadores alemanes seguimos firmemente comprometidos con los principios consagrados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y exhortamos al Gobierno de Uzbekistán a que adopte medidas significativas para su aplicación. Acogemos con agrado la intención del Gobierno de aumentar el número de inspectores.

Sin embargo, para garantizar unas inspecciones del trabajo verdaderamente independientes y eficaces, Uzbekistán debe mejorar fundamentalmente en lo que respecta a la libertad sindical, ya que la seguridad en el trabajo está indisolublemente ligada a la existencia de sindicatos independientes. Teniendo en cuenta la situación general de los sindicatos, pedimos al Gobierno uzbeko que adopte medidas inmediatas para levantar sin demora la moratoria de 2018 sobre las inspecciones del trabajo y que suprima el registro previo obligatorio de las inspecciones del trabajo. Pedimos un cambio en el enfoque de las inspecciones del trabajo, haciendo mayor hincapié en la prevención. Asimismo, solicitamos que se otorgue a los inspectores del trabajo la facultad de imponer sanciones y, por último y más importante, pedimos la plena aplicación del Convenio núm. 87 en Uzbekistán.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce los esfuerzos constructivos realizados por la República de Uzbekistán para mejorar su sistema de inspección del trabajo de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129. Hemos tomado nota de los importantes progresos realizados en el fortalecimiento de los marcos jurídicos, la mejora de la capacidad institucional y la promoción del cumplimiento en los sectores generales y agrícola. El compromiso continuado de Uzbekistán con los mecanismos de control de la OIT refleja su adhesión a las normas internacionales del trabajo. El Pakistán apoya una evaluación justa, equilibrada y con visión de futuro de este caso, y alienta el diálogo y la cooperación en curso para consolidar aún más estos logros.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - Omán desea felicitar a Uzbekistán por sus esfuerzos para cumplir las normas internacionales del trabajo, en particular los Convenios núms. 81 y 129. También elogiamos la cooperación de Uzbekistán con la Comisión con el fin de fortalecer el diálogo constructivo con la OIT. Como resultado, hemos observado que se ha prestado asistencia técnica para reforzar la aplicación de estos Convenios, mejorar la elaboración de memorias y la recopilación de estadísticas y garantizar la capacitación de los inspectores. Acogemos con agrado estos esfuerzos y deseamos reiterar la importancia que reviste nuestra Comisión para ayudar a los países a cumplir las normas internacionales del trabajo, en particular en lo que respecta a propiciar el desarrollo sostenible.



Miembro gubernamental, Suiza - Si bien elogia los esfuerzos realizados por el Gobierno uzbeko, Suiza sigue preocupada por las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la situación de la inspección del trabajo en Uzbekistán. Esta se caracteriza por periodos de suspensión de las inspecciones del trabajo, así como por las numerosas restricciones impuestas al ejercicio de las funciones y facultades de los inspectores del trabajo.

Si bien tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Uzbekistán, en particular en lo que respecta al levantamiento de la moratoria sobre las inspecciones del trabajo, invitamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar el buen funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. Recordamos que las inspecciones del trabajo deben poder realizarse sin previo aviso y con la frecuencia y el esmero necesarios, por lo que alentamos al Gobierno uzbeko a que levante las restricciones derivadas de los decretos presidenciales aprobados hace varios años y que siguen en vigor. Entre otras cosas, estos decretos establecen lo siguiente:

- la obligación de notificar las inspecciones con al menos diez días hábiles de antelación;
- la necesidad de contar con una autorización previa y el derecho de los establecimientos a denegar una inspección en caso de incumplimiento de este procedimiento;
- la prohibición de realizar nuevas inspecciones, y
- la imposibilidad de que los inspectores del trabajo interroguen al empleador o a los empleados, y de tomar y llevarse muestras para su análisis.

Tomamos nota con interés de la información según la cual se está trabajando para establecer sanciones legales en caso de obstrucción del trabajo de los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones, y para garantizar su aplicación efectiva en la práctica.

Por último, Suiza alienta al Gobierno uzbeko a proseguir su cooperación con la OIT, en el marco del Programa de Trabajo Decente por País 2021-2025, con miras a cumplir, en la legislación y en la práctica, sus obligaciones internacionales dimanantes de los Convenios núms. 81 y 129.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Damos las gracias al Presidente y al representante gubernamental de Uzbekistán por la presentación. Hemos examinado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos y los documentos escritos presentados por el Gobierno de Uzbekistán a la Comisión. Observamos con reconocimiento que Uzbekistán concede gran importancia al cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT, coopera activamente con todas las partes, sigue avanzando en las reformas y promueve el trabajo decente y la justicia social.

La Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán lleva a cabo inspecciones periódicas y *ad hoc* de los empleadores de conformidad con la ley. Los inspectores conservan la facultad de realizar inspecciones sin previo aviso y sin necesidad de autorización previa, y no se ven afectados por la suspensión de las medidas de inspección decretada por el Gobierno de Uzbekistán en 2018. En respuesta a los comentarios de las partes pertinentes, el Gobierno de Uzbekistán ha proporcionado respuestas detalladas y específicas, incluida información sobre las inspecciones recientes y la tramitación de las denuncias. En 2024, Uzbekistán promulgó un Decreto Presidencial por el que se aumentaba en un 16 por ciento la plantilla de la Inspección Estatal del Trabajo y, a principios de este año, llevó a cabo una certificación exhaustiva de todo el personal de la inspección. El enfoque proactivo y constructivo del Gobierno merece el reconocimiento de esta Comisión.



Acogemos con agrado el proyecto de la OIT «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán», que apoya el examen de la legislación nacional vigente a petición de Uzbekistán. Apoyamos a la OIT para que siga prestando asistencia técnica a Uzbekistán con el fin de mejorar la capacidad de inspección del trabajo de los departamentos pertinentes y ayudar al país a cumplir mejor las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela expresa su agradecimiento al Gobierno de Uzbekistán por compartir una visión integral respecto a los avances y desafíos que enfrentan en el ámbito de la vigilancia y regulación laboral en su país. Valoramos la voluntad del Gobierno de Uzbekistán de cumplir con estas responsabilidades, promoviendo reformas que fomenten el trabajo decente, la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Tomamos nota de las medidas recientes implementadas para fortalecer la capacidad inspectora del país, incluyendo el aumento de personal en el servicio de inspección del trabajo y la capacitación continua de sus recursos humanos. Asimismo, reconocemos que la digitalización de los procesos, la aplicación de análisis de riesgos y la simplificación de procedimientos administrativos serán fundamentales para mejorar la eficiencia y la transparencia de las labores de supervisión.

Resaltamos la importancia del diálogo social y de la cooperación con los distintos actores sociales, quienes, además de desempeñar funciones representativas, participan activamente en actividades de inspección, complementando y fortaleciendo los esfuerzos del Gobierno en este ámbito.

Para concluir, exhortamos a la OIT a propiciar la cooperación y la asistencia técnica que pueda establecer con el Gobierno de Uzbekistán, con el propósito de continuar fortaleciendo los sistemas de inspección laboral y de seguridad en dicho país. Todo ello en línea con los convenios internacionales, en favor de un sistema laboral más justo, seguro y sostenible.

Miembro gubernamental, Türkiye - Türkiye elogia la ratificación por parte de Uzbekistán de todos los convenios fundamentales y de gobernanza, y toma nota con agrado de las recientes reformas, incluida la ratificación de 11 instrumentos de la OIT en los últimos cinco años, lo que refleja un firme compromiso político con los derechos laborales y el desarrollo institucional.

A la luz de las amplias reformas emprendidas por Uzbekistán, Türkiye acoge con beneplácito la clara voluntad política del Gobierno de integrar los Convenios núms. 81 y 129 en la práctica nacional. Observamos que la adopción del nuevo Código del Trabajo, en abril de 2023, junto con el desarrollo de sistemas de inspección digitales y la formación de inspectores en todo el país, con el apoyo de la OIT y Alemania, refleja una estrategia integral destinada al cumplimiento sostenible y al fomento de la capacidad institucional.

La erradicación total del trabajo forzoso y el trabajo infantil en la agricultura, reconocida internacionalmente en 2022, demuestra el impacto tangible de estas reformas. El modelo de Uzbekistán ofrece valiosas lecciones para la gobernanza basada en los derechos y la transformación digital de los sistemas de inspección del trabajo en toda la región. Acogemos con especial satisfacción la reciente eliminación del requisito de aprobación de las inspecciones por el Ombudsman de las empresas, así como la reintroducción de las inspecciones, tanto programadas como sin previo aviso, en 2024, y los esfuerzos activos para garantizar el cumplimiento durante la cosecha de algodón de 2024.



Türkiye toma nota con beneplácito de los avances logrados en el fortalecimiento de la capacidad institucional, en particular del aumento del personal de la Inspección Estatal del Trabajo, la mejora de las inspecciones digitales, como el sistema de análisis basado en los riesgos, y la mayor transparencia que permiten los procedimientos electrónicos de imposición de sanciones.

Destacamos además los excelentes resultados obtenidos en 2024, con casi 50 000 infracciones detectadas, más de 12 000 derechos de los trabajadores restablecidos y más de 8 000 funcionarios obligados a rendir cuentas.

Al mismo tiempo, alentamos al Gobierno de Uzbekistán a que siga armonizando las competencias de la Inspección Estatal del Trabajo con el alcance pleno de los Convenios núms. 81 y 129, incluida la facultad de interrogar a testigos, recoger muestras y actuar con independencia y sin restricciones de procedimiento indebidas.

Acogemos con satisfacción el proyecto de cooperación técnica con la OIT en curso y apoyamos la solicitud de Uzbekistán de que se siga prestando asistencia, en particular en los ámbitos de la armonización legislativa, el fomento de la capacidad estadística y la formación de inspectores. Por último, creemos que las reformas en curso en Uzbekistán, junto con su compromiso abierto con el sistema de control de la OIT, seguirán promoviendo la protección de los trabajadores y el logro de la justicia social.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Nuestra delegación ha tomado nota de las aclaraciones proporcionadas por la República de Uzbekistán sobre la evolución de los acontecimientos en relación con el régimen nacional de inspección del trabajo. Acogemos con agrado la cooperación constructiva con los mecanismos técnicos de la OIT y la información exhaustiva que demuestra un compromiso claro con el diálogo y la transparencia. Celebramos los progresos realizados en el fortalecimiento de la capacidad institucional de inspección mediante el refuerzo de la reglamentación, el aumento de la capacidad, etc. También acogemos con satisfacción el enfoque gradual de Uzbekistán, basado en una evaluación progresiva, un enfoque participativo y la coordinación con los interlocutores sociales. Insistimos en la importancia de la cooperación técnica con la OIT. En conclusión, Arabia Saudita reitera su pleno apoyo a los esfuerzos de Uzbekistán y lo alienta a que prosiga las reformas para establecer un régimen de inspección equilibrado y eficaz que facilite el cumplimiento y mejore la realidad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las prioridades nacionales y los compromisos internacionales.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En nombre de la UITA, agradecemos a la Comisión de Expertos la información proporcionada y al Gobierno de la República de Uzbekistán la memoria detallada y honesta sobre la aplicación del Convenio núm. 81.

Lamentablemente, no podemos afirmar que se proporcione información suficiente sobre el Convenio núm. 129. Cada Miembro de la OIT para el cual esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. La autoridad competente definirá la línea que separa la agricultura de la industria y el comercio, etc.

Lamentamos decir que los datos proporcionados en los informes escritos y orales del Gobierno no indican en qué sectores se llevaron a cabo las inspecciones y el trabajo de la Inspección del Trabajo. No se separa la agricultura de lo demás, y de la información proporcionada es imposible deducir si este trabajo abarca, y en qué medida, el sector agrícola al que se refiere específicamente el Convenio núm. 129. Recordamos que la agricultura es uno



de los sectores con peores registros de accidentes mortales y enfermedades profesionales de todos los principales sectores de empleo.

Uzbekistán es uno de los principales proveedores de algodón del mercado internacional y las cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores agrícolas son muy importantes en lo que respecta a este país, especialmente para las empresas que tienen previsto invertir en este sector tras un largo periodo de desconfianza y de boicot al algodón uzbeko, provocados por el uso sistemático y masivo de trabajo infantil forzoso en el cultivo del algodón. Hace solo tres años que, en marzo de 2022, se levantó el boicot internacional al algodón uzbeko. Esto fue posible gracias al notable esfuerzo del Gobierno por reformar la industria y eliminar el trabajo infantil y forzoso sistemático.

En medio de la mejora general, aún no podemos ignorar los informes periódicos procedentes del país sobre problemas relacionados con vulneraciones de los derechos humanos de los trabajadores agrícolas y los pequeños agricultores. Esta tarea inconclusa sigue obstaculizando la sostenibilidad del sector.

Un ejemplo de ello es la reciente evaluación realizada por el Banco Europeo de los proyectos llevados a cabo por una de las empresas agrícolas de Uzbekistán, a la que el Gobierno asignó unas 55 000 hectáreas para el cultivo de algodón en las regiones de Kashkadarya y Syrdarya. Los trabajadores del algodón de esas plantaciones hicieron varios intentos por organizarse, pero todos ellos acabaron de la misma manera: su sindicato fue disuelto.

La Inspección del Trabajo abordó la situación relativa a las malas condiciones de trabajo y normas de seguridad en este ámbito, pero no pudo hacer nada simplemente porque los trabajadores tenían miedo de ponerse en contacto con los inspectores del trabajo y quejarse abierta y libremente de los problemas.

La situación ilustra perfectamente la inutilidad de los esfuerzos por reforzar las inspecciones en ausencia de libertad de expresión, reunión y asociación.

La UITA presentó la queja ante el Comité de Libertad Sindical, que se registró con el núm. 3487. Instamos al Gobierno de Uzbekistán a que restablezca el derecho a la libertad sindical en virtud del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Como han señalado los oradores, en los últimos dos años el Gobierno uzbeko ha introducido bastantes cambios en su legislación, entre ellos la adopción del nuevo Código que he mencionado y otras leyes que se han incorporado al ordenamiento jurídico. La moratoria de la que se ha hablado se retiró el año pasado, al igual que otros procedimientos inadecuados.

Como ya he indicado, se ha mejorado el sistema de inspección. Dicho esto, nuestras autoridades tendrán en cuenta tanto los comentarios positivos como los negativos y las sugerencias que han formulado.

Entendemos su preocupación, y estaremos encantados de volver a revisar nuestra legislación y realizar los cambios y enmiendas que sean necesarios para cumplir plenamente los Convenios núms. 81 y 129.

Estamos llegando a las últimas fases de la adopción de un documento separado que mejorará la eficacia y la solidez de nuestra inspección del trabajo y, como ya he dicho, en la medida de lo posible, aumentaremos el número de inspectores, la calidad de las inspecciones



y estableceremos niveles adecuados para las multas que sea necesario imponer. También tenemos la intención de mejorar la formación y el reciclaje de nuestros inspectores.

Esperamos que, teniendo en cuenta los comentarios que se han formulado hoy y realizando las modificaciones necesarias en nuestra legislación, nuestros procedimientos y nuestras prácticas, podamos mejorar la situación y cumplir plenamente las normas de la OIT.

Por supuesto, estamos abiertos a las críticas constructivas y los comentarios de la Comisión de Expertos y expresamos nuestra disposición a entablar un diálogo con esta Comisión cuando sea necesario. Esperamos que se tengan en cuenta nuestras necesidades y que se nos preste la asistencia necesaria en el marco de la futura cooperación técnica con esta Organización.

Miembros empleadores - Los empleadores dan las gracias a los distintos oradores que han intervenido y, en particular, al Gobierno de la República de Uzbekistán por su intervención y la información facilitada. Los empleadores recuerdan a la Comisión que los Convenios núms. 81 y 129 son convenios de gobernanza. Ambos Convenios velan por la eficacia de la gobernanza en la aplicación en la práctica de las normas del trabajo.

Como señalaron los empleadores en sus declaraciones iniciales, el Gobierno de la República de Uzbekistán ha estado colaborando con la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la República de Uzbekistán. Los empleadores reconocen los recientes esfuerzos de cooperación técnica realizados por el Gobierno y la OIT, entre los que figuran la formación de inspectores y las visitas de estudio. Sin embargo, estas iniciativas por sí solas no bastan para eliminar los graves obstáculos legislativos y administrativos que impiden que las inspecciones del trabajo sean eficaces, señalados por la Comisión de Expertos.

Los empleadores también toman nota de la solicitud que el Gobierno de la República de Uzbekistán formuló por primera vez el 8 de mayo de 2025 al Director General para que la OIT preste asistencia técnica a fin de garantizar la plena aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Sobre la base de nuestras declaraciones anteriores y a la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores recomendamos al Gobierno de la República de Uzbekistán que adopte las medidas que figuran a continuación.

En primer lugar, que adopte las medidas necesarias para garantizar que las inspecciones del trabajo se realicen con la frecuencia y el esmero necesarios para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, velando por que los inspectores del trabajo puedan acceder a los lugares de trabajo sin previo aviso. También recomendamos que los inspectores del trabajo lleven a cabo todos los exámenes, pruebas o investigaciones que consideren necesarios para comprobar que se cumplen estrictamente las disposiciones legales. Esto incluye también interrogar, solo o en presencia de testigos, al empleador o a su personal sobre cualquier cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones legales, así como que los inspectores del trabajo notifiquen su presencia a los empleadores, salvo que consideren que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

En segundo lugar, recomendamos que el Gobierno adopte las medidas necesarias para velar por la aplicación efectiva y adecuada de las sanciones. Esto incluye garantizar que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para advertir y aconsejar, en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, y establecer sanciones adecuadas por obstaculizar a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.



En tercer lugar, que proporcione a la Comisión de Expertos la información solicitada.

Y, en cuarto lugar, esperamos que se reciba asistencia técnica según lo solicitado por el Gobierno de la República de Uzbekistán.

Confiamos en que el Gobierno de la República de Uzbekistán proporcionará la información solicitada antes del 1 de septiembre de 2025 y adoptará las medidas indicadas por esta Comisión de manera oportuna.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante gubernamental la información escrita y oral que nos ha facilitado. Durante nuestras discusiones, hemos podido constatar que en Uzbekistán se producen numerosas vulneraciones de los Convenios. La recurrente aplicación de moratorias a las inspecciones es motivo de profunda preocupación. Se trata de una grave vulneración de los convenios. El Gobierno debería levantar de forma permanente cualquier moratoria sobre las inspecciones en el país y velar por que no se vuelvan a introducir en el futuro.

Consideramos fundamental reforzar los servicios de inspección. Hemos tomado nota de los esfuerzos del Gobierno por aumentar el número de inspectores del trabajo y le animamos a redoblar sus esfuerzos en este ámbito. Sin embargo, no basta con aumentar el número de inspectores. También es necesario velar por su formación y dotarles de todos los recursos materiales y financieros necesarios.

Ya hemos revisado la lista de restricciones que se imponen a los inspectores del trabajo. Sin volver sobre esta lista, solicitamos al Gobierno que modifique la legislación pertinente con el fin de eliminar todas las restricciones constatadas.

De este modo, el Gobierno velará por que se adopten las medidas necesarias para que los inspectores del trabajo:

- estén autorizados a realizar visitas sin previo aviso a cualquier establecimiento sujeto al control de la inspección;
- estén autorizados a realizar todos los exámenes, controles o investigaciones que consideren necesarios para garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales;
- puedan optar por no notificar su presencia al empleador o a su representante, si consideran que dicha notificación puede perjudicar la eficacia del control, y
- puedan inspeccionar los establecimientos con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales.

Es necesario realizar un número suficiente de visitas de inspección sin previo aviso para que los inspectores puedan cumplir con su obligación de confidencialidad respecto al origen de cualquier denuncia, pero también para evitar que se establezca cualquier vínculo entre la inspección y una denuncia. Por ello, solicitamos al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que los inspectores traten como absolutamente confidencial la fuente de cualquier denuncia y se abstengan de revelar al empleador o a su representante que se ha llevado a cabo una visita de inspección a raíz de una denuncia.

El Gobierno indicará también el número de inspecciones programadas que se hayan llevado a cabo con la autorización del Ombudsman de las empresas, así como el número de inspecciones realizadas a raíz de una denuncia.

Además, el Gobierno proporcionará información sobre el número de solicitudes de inspección presentadas al Ombudsman y el número de casos en que se denegó dicha



autorización, indicando los motivos de la denegación. En su información escrita, el Gobierno facilita cifras sobre el número de inspecciones realizadas y el número de infracciones constatadas, sin desglosar dichas cifras como solicitó la Comisión de Expertos.

El Gobierno velará también por que los inspectores del trabajo sean los únicos facultados para decidir si advierten o aconsejan en lugar de iniciar o recomendar procedimientos. Además, proporcionará información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas durante las inspecciones, el número y la naturaleza de los procedimientos iniciados ante los tribunales y las sanciones impuestas posteriormente, incluido el importe de las multas.

Por último, pedimos que el Gobierno vele por que se prevean sanciones para los casos de obstrucción a los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones.

Como sugiere el propio Gobierno, será importante que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para aplicar todas las recomendaciones que se le formulen. A este respecto, pedimos al Gobierno que acepte la visita de una misión de contactos directos de la OIT. También lo invitamos a considerar, en este contexto, la renovación del proyecto «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán», establecido en colaboración con la OIT y que finalizará a finales de este año.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con beneplácito que el Gobierno recurriera a la asistencia técnica de la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo. La Comisión tomó nota con preocupación de la práctica actual de moratorias en las inspecciones del trabajo en el país y de las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

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

- **eliminar la prohibición temporal de las inspecciones y no reintroducir tales prohibiciones en el futuro;**
- **contratar inspectores del trabajo y proporcionarles recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;**
- **garantizar que las inspecciones del trabajo se llevan a cabo con la frecuencia y el rigor necesarios, velando por que se eliminen todas las restricciones a las facultades de los inspectores;**
- **garantizar que existen medidas de control de la aplicación y sanciones eficaces y adecuadas, asegurando que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para formular advertencias y recomendaciones en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, estableciendo sanciones adecuadas para quienes obstaculizan el desempeño de sus funciones.**

La Comisión invitó al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1 de septiembre de 2025, proporcionara información detallada y completa a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas de conformidad con los Convenios.



Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Uzbekistán, el Ministro de Empleo y Reducción de la Pobreza.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Queremos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos y a esta Comisión por sus conclusiones. El Gobierno de la República de Uzbekistán reafirma su pleno compromiso con la aplicación de los Convenios ratificados y su disposición a seguir trabajando para garantizar la eficacia de la inspección del trabajo. Examinaremos muy detenidamente todas las recomendaciones, reforzaremos la cooperación con la OIT y adoptaremos las medidas necesarias para eliminar los problemas que han surgido.

Zambia (ratificación: 1964)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Zambia acusa recibo de la observación emitida por la Comisión de Expertos relativa a la aplicación de nuestra Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la prestación del servicio nacional obligatorio en virtud de la Ley de Servicio Nacional de Zambia. Valoramos el papel del sistema de control, que permite a los Estados Miembros reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, agradecemos que se nos dé la oportunidad de proporcionar la información solicitada en la observación y ofrecemos a continuación las respuestas siguientes:

1. Medidas adoptadas para aplicar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y alcanzar sus objetivos. Zambia ha adoptado amplias medidas para aplicar la Política, entre las que cabe citar:
 - La elaboración de un Plan Nacional de Aplicación exhaustivo para la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes con el fin de guiar su puesta en práctica.
 - La modificación de la Ley núm. 11 contra la Trata de Personas, de 2008, que dio lugar a lo siguiente:
 - a) la creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, con el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con esta cuestión;
 - b) la puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas;
 - c) la mejora de las disposiciones legales mediante la inclusión en la Ley de un artículo específico en el que se tipifique como delito la trata de niños;
 - d) la revisión de la composición y las funciones de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas;
 - e) la introducción de una disposición para la «certificación» de las víctimas, y
 - f) el aumento de los cuerpos de funcionarios autorizados a ocuparse de casos de trata, que ahora incluye a funcionarios de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.



- Se introdujo un cuarto pilar, «asociaciones», para fomentar una respuesta multisectorial a la trata de personas. Esto ha permitido una amplia participación de instituciones y partes interesadas a nivel nacional. El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas también participa activamente en reuniones, talleres y sesiones de formación sobre este tema a escala nacional, regional e internacional.
 - La Comisión Nacional contra la Trata de Personas, que se reúne al menos una vez al trimestre para deliberar sobre asuntos relacionados con la trata de personas, garantiza una colaboración continua con las diversas partes interesadas.
 - Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la ejecución de sus actividades.
 - Se ha creado el Fondo en Beneficio de las Víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su desembolso.
 - El Gobierno de la República de Zambia y el Gobierno de los Estados Unidos de América han firmado un Acuerdo de Asociación para combatir la trata de personas. En virtud de este acuerdo, el Gobierno de los Estados Unidos se ha comprometido a aportar un total de 12 millones de dólares de los Estados Unidos en un periodo de cinco años para respaldar los esfuerzos de Zambia en la lucha contra la trata.
 - El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas elabora y presenta informes trimestrales y anuales sobre la aplicación de los programas de lucha contra esta práctica.
 - No se ha revisado la Política desde su adopción; sin embargo, está previsto realizar una revisión intermedia antes del 31 de diciembre de 2025.
2. Identificación de las víctimas y asistencia a estas. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa, asesoramiento psicosocial, servicio de traducción e interpretación, servicios jurídicos y apoyo a la repatriación.
 3. Iniciativas para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley con el fin de detectar eficazmente, investigar con prontitud y enjuiciar los casos de trata, haciendo hincapié en los sectores en los que las mujeres son víctimas de trata:
 - El Gobierno formó a 2 204 agentes del orden en 2024 con el fin de mejorar su capacidad para detectar los casos, investigarlos y hacer cumplir las leyes contra la trata de personas.
 - En el mismo periodo, se investigaron 41 casos, de los cuales se llevaron a juicio 22 y se dictaron 5 condenas.
 - De las cinco condenas, una de las penas impuestas fue de 13 años de prisión con trabajos forzados por tentativa de trata de personas. Los 4 casos restantes están a la espera de que el Tribunal Superior dicte sentencia.
 4. Iniciativas para reforzar la sensibilización de la opinión pública y la aplicación de la Ley contra la Trata de Personas con vistas a promover una mayor concienciación en la materia y una aplicación efectiva de dicha Ley. El Gobierno llevó a cabo una serie de intervenciones específicas durante el periodo objeto de examen:
 - Sensibilización e instrucción de la opinión pública. Se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización en todo el país a través de la televisión, la radio y reuniones comunitarias. Estas plataformas se han empleado para difundir información



sobre las disposiciones de la Ley contra la Trata de Personas, los derechos de las personas y las vías disponibles para denunciar presuntos casos de trata de personas.

- Capacitación y fortalecimiento institucional. Un total de 2 204 agentes de diversas instituciones encargadas de hacer cumplir la ley recibieron formación especializada sobre trata de personas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El objetivo de la formación era mejorar su capacidad para detectar, investigar y enjuiciar casos de trata, con especial atención a los sectores en los que las mujeres son particularmente vulnerables.
 - Elaboración de instrumentos de apoyo. Con el fin de reforzar la aplicación efectiva de la Ley, se han elaborado o se están elaborando los instrumentos siguientes:
 - a) normas para orientar los procedimientos de identificación, notificación y «certificación» de las víctimas;
 - b) un mecanismo nacional de derivación revisado para coordinar el apoyo y gestionar los casos;
 - c) un sistema nacional de gestión de datos y casos de trata de personas;
 - d) directrices para la administración del Fondo en Beneficio de las Víctimas;
 - e) una Estrategia Nacional de Comunicación sobre la Trata de Personas;
 - f) un programa de formación estándar sobre la trata de personas, y
 - g) una Guía Judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a abordar los casos relacionados con la trata.
5. Naturaleza del Servicio Nacional de Zambia. Contrariamente a la opinión de la Comisión de Expertos según la cual Zambia permite un servicio nacional obligatorio de carácter no militar, el Gobierno desea aclarar que el Servicio Nacional de Zambia fue reintroducido recientemente como un programa voluntario de empoderamiento ciudadano, destinado a dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de competencias prácticas, fomentar la autonomía y contribuir al desarrollo nacional. Estos esfuerzos están en consonancia con el compromiso de Zambia con la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030, adoptada en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021). En apoyo de estos compromisos, Zambia puso en marcha en 2023 el Programa de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad, de cuatro años de duración, con el apoyo de la OIT y la Unión Europea, con el objetivo de mejorar la pertinencia, la calidad y la gobernanza de nuestro sistema de Educación Técnica y Formación Profesional y Empresarial. No obstante, el Servicio Nacional de Zambia contribuye a un objetivo nacional e internacional más amplio al abordar el desempleo juvenil, la falta de calificación y el déficit de trabajo decente. Así lo afirmó públicamente el Presidente de la República, Sr. Hakainde Hichilema, el 14 de noviembre de 2024. Esta afirmación pública está disponible en las plataformas de los medios de comunicación en línea oficiales del Gobierno, como Zambia News and Information Services (ZANIS).

En conclusión, el Gobierno mantiene su compromiso de cumplir con sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo y garantizar la aplicación efectiva de la legislación y las políticas pertinentes. Las medidas esbozadas en este documento reflejan los esfuerzos en curso para fortalecer la capacidad institucional, mejorar la coordinación entre las partes interesadas y promover enfoques basados en los derechos en cuanto a todos los



motivos de preocupación suscitados por la Comisión. El Gobierno seguirá colaborando de manera constructiva con la Comisión y está dispuesto a proporcionar más información y aclaraciones cuando sea necesario.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al Honorable Representante del Gobierno de Zambia, el señor Secretario Permanente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República de Zambia tiene constancia de haber recibido la solicitud formulada por la Comisión de Expertos en relación con la implantación de nuestra Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la prestación del servicio nacional obligatorio en virtud de la Ley del Servicio Nacional de Zambia (ZNS).

Apreciamos el papel que desempeña el sistema de supervisión a la hora de ayudar a los Estados Miembros a reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, agradecemos la oportunidad de proporcionar la información solicitada en la observación y ofrecemos las siguientes respuestas:

1. Medidas adoptadas para la implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la consecución de sus objetivos.

Zambia ha emprendido amplias medidas para aplicar esta política, entre las que se incluyen:

- 1.1. Elaboración de un plan nacional global de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes para orientar su puesta en práctica.
- 1.2. Modificación de la Ley núm. 11 de 2008 contra la trata de personas, que dio lugar a lo siguiente:
 - a) la creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, que tiene el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con la trata de seres humanos;
 - b) la puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas;
 - c) la mejora de las disposiciones legales mediante la inclusión de una sección específica en la Ley que tipifique como delito la trata de niños;
 - d) la revisión de la composición y las funciones del Comité Nacional contra la Trata de Personas;
 - e) la introducción de una disposición para la certificación de las víctimas, y
 - f) la ampliación del ámbito de funcionarios autorizados para gestionar casos de trata, que ahora incluye a funcionarios de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.
- 1.3. Se introdujo un cuarto pilar denominado «Asociaciones» para impulsar una respuesta multisectorial a la trata de seres humanos. Esto ha permitido una amplia participación de instituciones y partes interesadas a nivel nacional. El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas también participa activamente en reuniones,



talleres y sesiones de formación sobre la trata de personas a escala nacional, regional e internacional.

- 1.4. El Comité Nacional contra la Trata de Personas, que se reúne al menos una vez al trimestre para deliberar sobre asuntos relacionados con la trata de personas, asegura mantener un compromiso continuo con las diversas partes interesadas.
- 1.5. Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implantación de actividades de lucha contra la trata.
- 1.6. Se ha constituido el Fondo para las Víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su distribución.
- 1.7. Se ha firmado un acuerdo de asociación entre el Gobierno de Zambia y el Gobierno de los Estados Unidos para luchar contra la trata de seres humanos. En virtud de este acuerdo, el Gobierno de los Estados Unidos se ha comprometido a aportar un total de 12 millones de dólares durante un periodo de cinco años para apoyar los esfuerzos de Zambia en la lucha contra la trata de personas.
2. Identificación y asistencia a las víctimas: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa, asesoramiento psicosocial, servicios de traducción e interpretación, servicios jurídicos y apoyo a la repatriación.
3. Medidas para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley para que puedan identificar eficazmente, investigar con prontitud y enjuiciar los casos de trata, haciendo hincapié en los sectores donde las mujeres son víctimas de la trata.
 - 3.1. Durante el mismo periodo, se investigaron 41 casos, se enjuiciaron 22 y se dictaron 5 condenas.
 - 3.2. De las cinco condenas obtenidas, una de las penas impuestas fue de 13 años de prisión con trabajos forzados por tentativa de trata de personas.
4. Para promover una mayor concienciación y una aplicación efectiva de la Ley contra la Trata de Personas, el Gobierno emprendió una serie de intervenciones específicas durante el periodo que abarca el informe. Entre ellas cabe citar:
 - 4.1. Sensibilización y educación del público: se llevaron a cabo una serie de actividades de sensibilización pública en todo el país utilizando la televisión, emisiones de radio y reuniones comunitarias. Estas plataformas se emplearon para difundir información sobre las disposiciones de la Ley contra la Trata de Personas, los derechos individuales y las vías disponibles para denunciar presuntos casos de trata de seres humanos.
 - 4.2. Capacitación y fortalecimiento institucional: un total de 2 204 funcionarios de diversas instituciones encargadas del cumplimiento de la ley recibieron formación especializada sobre trata de personas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El objetivo de la formación era mejorar la capacidad de identificar, investigar y procesar casos de trata, con especial atención a los sectores donde las mujeres son especialmente vulnerables.



- 4.3. Elaboración de instrumentos de apoyo: se han desarrollado o se están desarrollando los siguientes instrumentos:
- a) normas para orientar los procedimientos de identificación, notificación y certificación de las víctimas;
 - b) un nuevo mecanismo nacional de derivación para la coordinación del apoyo y la gestión de casos;
 - c) un sistema nacional de gestión de datos y casos relativos a la trata de personas;
 - d) directrices para la administración del Fondo para las Víctimas;
 - e) una estrategia nacional de comunicación sobre la trata de personas;
 - f) un plan de formación estándar sobre la trata de personas, y
 - g) una guía judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a tratar los casos relacionados con la trata de personas.
- 4.4. Además, en mayo de este año, el Gabinete aprobó el Reglamento del Código de la Infancia (Comité de Libertad Vigilada) de 2025, con el fin de mejorar la supervisión, el apoyo y la orientación a los niños en libertad condicional. El Gabinete también ha dado luz verde al Reglamento del Código de la Infancia (Comité Nacional de Coordinación para la Infancia) de 2025, con el fin de formalizar y garantizar el correcto funcionamiento del Comité, que supervisará la implantación de políticas y programas sobre protección de la infancia en Zambia.
5. Naturaleza del Servicio Nacional en Zambia: la delegación de Zambia toma nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Sin embargo, en lo que respecta a volver a introducir la formación para el Servicio Nacional, deseamos señalar que Zambia no impuso un Servicio Nacional obligatorio, sino que reintrodujo un programa voluntario de empoderamiento de los ciudadanos.

A tal fin quisiera subrayar que la Ley ZNS ha sido objeto de un proceso consultivo para su modificación y que el Gabinete ha aprobado en principio esta Ley. La enmienda incluye la fusión de las Leyes ZNS y de Defensa en una sola ley unificada. El proyecto de ley de enmienda fue presentado al Ministro de Justicia. Sin embargo, el proceso está a la espera de la conclusión a la que se pueda llegar en el marco de la política de defensa, que depende del Ministro de Defensa. Estas enmiendas tienen en cuenta la disposición que aparentemente contraviene el Convenio, que se refiere a la formación obligatoria.

Por otro lado, es importante destacar que, aunque la Ley ZNS opera bajo el mandato de la Ley del Servicio Nacional, capítulo 121 de las Leyes de Zambia (concretamente, el artículo 3 de la Ley permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar), Zambia no lleva a cabo una formación militar obligatoria para los ciudadanos. Los programas que la ZNS ofrece a los jóvenes están diseñados para dotar a los que abandonan la escuela y a los que no están escolarizados de habilidades esenciales que son beneficiosas para su desarrollo personal y profesional, contribuyendo así al progreso nacional.

Dicha formación es totalmente voluntaria. Zambia reconoce la importancia de ofrecer a los jóvenes oportunidades de desarrollar competencias que mejoren su empleabilidad y contribuyan positivamente a la sociedad. Los programas se centran en diversas habilidades de apoyo a la vida, como el liderazgo, el trabajo en equipo y la formación profesional, que son cruciales para fomentar la autosuficiencia y la resiliencia entre nuestros jóvenes.



Zambia se compromete a garantizar que la participación en el programa de formación se base en la elección individual y se promueva el aspecto voluntario entre todos los posibles participantes. El objetivo de Zambia es empoderar a los jóvenes y no imponer ninguna forma de servicio obligatorio.

Zambia está decidida a adaptar sus programas a las normas internacionales del trabajo y a los principios adoptados por la Conferencia. Las iniciativas de formación se revisan continuamente con el fin de que respondan a las necesidades cambiantes de nuestra sociedad, respetando al mismo tiempo los derechos y las libertades de todas las personas.

La reintroducción del Servicio Nacional de Formación está en consonancia con la Ley, que prevé el alistamiento voluntario de los ciudadanos, tras lo cual los formados pueden realizar un periodo de aprendizaje en cualquier empresa, oficio, profesión o vocación.

El programa ZNS contribuye a alcanzar un objetivo nacional e internacional más amplio al abordar el desempleo juvenil, la carencia de competencias, la insuficiencia de cualificaciones y los déficits de trabajo decente.

Esta labor está en consonancia con el compromiso de Zambia con la Resolución de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030, adoptada en la 109.ª reunión de la Conferencia (2021).

En cumplimiento de estos compromisos, Zambia puso en marcha en 2023 el Programa de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad, de cuatro años de duración, con el apoyo de la OIT y la Unión Europea, movida por el objetivo de mejorar la pertinencia, la calidad y la gobernanza de nuestro sistema TEVET (formación sobre educación técnica e iniciativa empresarial).

Para concluir, el Gobierno mantiene su compromiso de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de las normas internacionales del trabajo y de garantizar la implantación efectiva de la legislación y las políticas pertinentes. Las medidas expuestas en esta declaración reflejan los esfuerzos en curso destinados a reforzar la capacidad institucional, mejorar la coordinación entre las partes interesadas y promover enfoques basados en los derechos en todos los ámbitos de preocupación planteados por la Comisión de Expertos. El Gobierno seguirá colaborando de forma constructiva con la Comisión y está dispuesto a facilitar más información y aclaraciones cuando sea necesario. Zambia está abierta a la asistencia técnica y financiera de la OIT para acelerar nuestros esfuerzos encaminados a lograr el trabajo decente.

Miembros trabajadores - Estamos examinando la aplicación que hace Zambia del Convenio núm. 29, un convenio fundamental ratificado por Zambia en 1964. Es la primera vez que la aplicación del Convenio por parte de Zambia, tanto en la legislación como en la práctica, se debate en nuestra Comisión. La Comisión de Expertos ha emitido tres observaciones entre 2016 y 2024.

Permítanme comenzar con la cuestión de la trata de personas.

Quisiéramos reconocer las medidas adoptadas por el Gobierno de Zambia. Como señaló la Comisión de Expertos, la adopción en 2022 de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, junto con su plan de implantación, representa un paso notable en la lucha contra la trata como forma de trabajo forzoso. Tomamos nota de que el plan reconoce a Zambia como país de origen, tránsito y destino de víctimas de trata. También destaca un aumento de los casos denunciados. Elogiamos al Gobierno por reconocer con franqueza la magnitud del reto. La transparencia es el primer paso hacia una acción eficaz para suprimir el trabajo forzoso. Sin embargo, nos preocupa que, sin medidas eficaces y voluntad



política, la implantación de esta política pueda quedarse en papel mojado. Evidentemente, sin los conocimientos técnicos, la coordinación institucional y el apoyo financiero necesarios, los objetivos del plan seguirán sin cumplirse y la situación podría deteriorarse aún más.

Por lo tanto, nos unimos a la Comisión de Expertos para solicitar al Gobierno que proporcione información detallada sobre:

- las medidas adoptadas para la implantación de la política nacional;
- las evaluaciones realizadas sobre su implantación y eficacia, y
- los resultados obtenidos hasta la fecha.

Volviendo ahora a la identificación y protección de las víctimas de la trata y del trabajo forzoso, el Convenio exige que los gobiernos establezcan mecanismos eficaces para la identificación, liberación, protección, recuperación y rehabilitación de todas las víctimas. También establece la prestación de asistencia y apoyo integrales. Por consiguiente, nos preocupan dos retos actuales:

- El Fondo de Lucha contra la Trata de Personas, destinado a apoyar la rehabilitación e integración de las víctimas, aún no es operativo.
- La identificación de las víctimas de la trata sigue siendo una dificultad importante en la práctica.

Por todo ello, instamos al Gobierno a:

- Intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas de explotación sexual y laboral.
- Asegurarse de que las víctimas reciben la protección adecuada, lo que incluye alojamiento, asesoramiento, asistencia jurídica y servicios de rehabilitación.
- Facilitar datos sobre el número de víctimas registradas y los tipos de asistencia prestada.

El enjuiciamiento efectivo y la imposición de penas disuasorias son obligaciones básicas del Convenio. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de casos de trata atendidos por el Ministerio de la Comunidad y Servicios Sociales. Es esencial que se refuerce esta labor, con la dotación de más recursos y una mayor coordinación de los trabajos.

También nos hacemos eco de las medidas adoptadas por el Gobierno para:

- Reforzar la capacidad de los fiscales y los investigadores de la Fiscalía Nacional (NPA).
- Mejorar la colaboración entre los fiscales, los investigadores policiales y la judicatura.
- Poner en funcionamiento el Fondo de gestión de testigos, que apoya a las víctimas y testigos que declaran.

Todos estos avances son bienvenidos.

Sin embargo, también consideramos seriamente la preocupación planteada por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en sus observaciones finales de 2023, en las que señalaba el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones impuestas a los autores de la trata de seres humanos.



Por consiguiente, instamos al Gobierno a que adopte un enfoque coherente e institucionalizado en todo el sistema, con objeto de garantizar que:

- Ninguna institución quede al margen.
- Todos los agentes pertinentes —desde la policía a la fiscalía, pasando por la judicatura— dispongan de los recursos adecuados y estén coordinados eficazmente.
- Las investigaciones, enjuiciamientos y sanciones se documenten y ejecuten adecuadamente.

El Gobierno debe proporcionar datos actualizados sobre:

- El número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.
- Los retos que plantea hacer cumplir la legislación vigente.

Pasamos ahora a la cuestión del reclutamiento para el Servicio Nacional. Desde 1994, la Comisión de Expertos ha pedido reiteradamente al Gobierno de Zambia que modifique o derogue la Ley del Servicio Nacional de 1971, que permite el servicio nacional obligatorio no militar. En 2021, el Gobierno se comprometió a derogar la Ley. Sin embargo, este compromiso sigue sin materializarse. Exhortamos encarecidamente al Gobierno a que adopte las medidas legislativas necesarias para que la Ley sea plenamente conforme con el Convenio, asegurándose de que todo trabajo exigido en el marco del servicio nacional sea de naturaleza puramente militar y no constituya una forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Es evidente que el Gobierno está haciendo esfuerzos para abordar el problema del trabajo forzoso, que constituye una violación intolerable de la dignidad humana. Pero aún queda mucho por hacer.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con interés la información facilitada por el Gobierno. Quisiéramos alentar a Zambia a que adopte nuevas medidas concretas para investigar mejor y solucionar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la trata de personas, así como su Ley del Servicio Nacional. Este caso nunca se ha debatido en el seno de la Comisión. Ha habido tres observaciones emitidas por la Comisión de Expertos para Zambia en 2016, 2019 y 2024. Observamos que este caso se centra en la recientemente adoptada Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes de Zambia, junto con su plan de implantación en 2022. La Comisión de Expertos ha solicitado detalles sobre estos instrumentos, con especial atención a la creación de capacidad para llevar a cabo procesos de investigación y enjuiciamiento rigurosos.

Por otra parte, y a pesar de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de casos de trata de los que se ocupa el Ministerio de Desarrollo Comunitario y Servicios Sociales de Zambia, la Comisión de Expertos observó que el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas —destinado a la rehabilitación y reintegración de las víctimas— sigue sin estar operativo y que la identificación de las víctimas de la trata sigue siendo un problema.

Por último, y como cuestión más concreta, tomamos nota de la petición formulada por la Comisión de Expertos de modificar o derogar la Ley de Servicio Nacional, que, según esta Comisión, permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar.

Para ser muy claros, los miembros empleadores desean subrayar su profundo compromiso con la erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y cualquier otro abuso relacionado. Estamos unidos en nuestra creencia de que estos abusos no tienen cabida en la vida laboral. Asimismo, mantenemos nuestro compromiso de ejercer toda la autoridad que podamos tener como interlocutores sociales para contribuir a la erradicación de estos abusos, ya sea en Zambia o en cualquier otra parte del mundo.



Veamos ahora con más detalle las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos junto con la respuesta ofrecida por el Gobierno.

Zambia es un país de destino y tránsito para las víctimas de la trata. En su haber, el Gobierno ha reconocido esta realidad y ha adoptado medidas concretas y materiales para investigar y perseguir estos abusos. La preocupación expresada por la Comisión de Expertos es el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones impuestas a los autores. A tal efecto, el Gobierno ha informado tanto en sus comunicaciones escritas como en el día de hoy de que:

- La NPA, que ahora forma parte del Comité Nacional contra la Trata de Personas, está llevando a cabo actividades para reforzar la capacidad de los fiscales e investigadores en relación con el crimen transnacional, incluida la trata de personas.
- La NPA también está trabajando para reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas.
- Ha puesto en marcha el Fondo de gestión de testigos para proporcionar apoyo logístico a los testigos y víctimas que son llamados a declarar.
- Se ha autorizado y financiado un presupuesto específico destinado al Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implementación de actividades para combatir la trata de seres humanos.
- Es especialmente destacable y acertada la dotación de recursos específicos para esta labor.

La opinión de los miembros empleadores es que el Gobierno debe continuar con esta tarea y solicitar la asistencia técnica o de otro tipo que sea necesaria y adecuada.

Asimismo, y con respecto a la preocupación por la identificación y asistencia a las víctimas, el Gobierno ha señalado que, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa o asesoramiento psicosocial, y que ha formado a más de 2 000 funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en 2024 con objeto de mejorar la capacidad para identificar e investigar y velar por el cumplimiento de las leyes contra la trata de personas. Durante ese mismo periodo, se investigaron 41 casos, se enjuiciaron 22 y se dictaron cinco condenas.

Somos de la opinión de que siempre se puede hacer más, pero valoramos estos pasos concretos y precisos, así como la presentación de informes.

El Gobierno ha señalado además otras medidas concretas que se han adoptado para reforzar la sensibilización y lograr una implantación más amplia. Por ejemplo, el Gobierno ha comunicado que se han elaborado o están en curso los siguientes instrumentos: reglamentos para orientar los procedimientos de identificación, denuncia y certificación de las víctimas; un nuevo mecanismo nacional de derivación de casos; un sistema nacional de gestión de datos y casos de trata de personas; directrices para la administración del Fondo para las Víctimas; una estrategia nacional de comunicación; un plan de formación estándar sobre la trata de personas; y una guía judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a tramitar los casos relacionados con la trata de personas.

Una vez más, los miembros empleadores celebramos esta labor, pero pedimos al Gobierno que prosiga sus esfuerzos y vele por la correcta y eficaz implantación de estos elementos. A título de ejemplo, nos interesaría conocer el proceso de consulta que dio lugar a la creación de estos instrumentos y saber si se dispone de recursos suficientes, ya sea con cargo a los fondos presupuestados específicamente o de otro modo, para garantizar una



aplicación eficaz. Se puede hacer más y estamos dispuestos a ayudar en todo lo que esté en nuestra mano.

Por último, observamos que con respecto a la Ley del Servicio Nacional parece haber opiniones contrapuestas. Según la Comisión de Expertos, la Ley entra en conflicto con el artículo 2, 2), a) del Convenio, según el cual los trabajos o servicios exigidos en virtud del servicio militar obligatorio solo quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio cuando son de carácter puramente militar. Según la Comisión de Expertos, el trabajo obligatorio conforme a esta Ley ha adoptado formas no militares, y esta Comisión ha solicitado información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza de dicho trabajo.

El Gobierno, por su parte, parece negar que, de conformidad con esta Ley, el trabajo obligatorio sea de carácter no militar y señala además que todo trabajo de este tipo forma parte de un programa voluntario de empoderamiento ciudadano destinado a dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de competencias prácticas. Todo lo cual, según el Gobierno, es coherente con la resolución de la OIT sobre las competencias y el aprendizaje permanente 2030 adoptada en la 109.ª reunión de la Conferencia en 2021. No podemos adivinar en la comunicación del Gobierno y en su presentación de hoy si las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos sobre este punto siguen siendo fundadas.

Instamos al Gobierno a entablar consultas constructivas con la OIT y los interlocutores sociales independientes sobre esta cuestión y a responder a la solicitud de información formulada por la Comisión de Expertos. Quedamos a la espera de conocer las opiniones de otros Grupos al respecto.

Miembro trabajador, Zambia - Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por sus observaciones relativas al cumplimiento del Convenio por parte de mi país, Zambia. Los trabajadores reconocen el esfuerzo realizado por la Comisión para poner de relieve las cuestiones críticas y las lagunas jurídicas que exponen potencialmente a los ciudadanos al trabajo forzoso.

Las observaciones de la Comisión de Expertos se centran en las siguientes áreas clave:

- Plan de Acción Nacional y aplicación: se tomó nota de la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, haciendo hincapié en la necesidad de su implantación, seguimiento y evaluación de impacto, basada en cuatro pilares estratégicos: prevención, protección, enjuiciamiento y asociaciones.
- Identificación y protección de las víctimas: aunque entre enero de 2020 y junio de 2023 se tramitaron 2 782 casos de trata, la observación señaló que seguía siendo difícil identificar a las víctimas. El mecanismo nacional de derivación y sus directrices correspondientes están en vigor, pero son poco exhaustivos. El Fondo de Lucha contra la Trata de Personas sigue sin estar operativo.
- Enjuiciamiento y penas: el Gobierno ha mejorado la formación y la coordinación de los esfuerzos de la NPA, pero la observación pone de relieve una baja tasa de enjuiciamientos y condenas, especialmente en lo que respecta a la trata con fines de trabajo doméstico forzoso y explotación sexual. Se reconoció la existencia de la Ley contra la Trata de Personas (enmienda) de 2022.
- Obligaciones de servicio nacional en virtud de la Ley de 1971: la Comisión de Expertos expresó su preocupación por la Ley del Servicio Nacional de 1971, que impone un servicio



nacional obligatorio no militar que contradice el artículo 2, 2), a) del Convenio. La Ley sigue siendo objeto de revisión sin que se hayan introducido enmiendas concluyentes.

El informe constituye una oportuna llamada de atención al movimiento sindical de Zambia para que asuma un papel más firme y vigilante en el control de la aplicación de este Convenio, con el fin de abordar todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas, las prácticas abusivas de contratación y las condiciones de explotación en el servicio.

El movimiento sindical de Zambia responsabilizará tanto al Gobierno como a los empleadores de las violaciones que se cometan. Por nuestra parte, nos comprometemos a concienciar a los trabajadores, empleados y responsables de la formulación de políticas a fin de erradicar el trabajo forzoso en todas sus manifestaciones.

En cuanto al marco jurídico, me gustaría destacar que Zambia ha ratificado el Convenio y ha promulgado varios instrumentos jurídicos para combatir el trabajo forzoso. Entre ellos figuran:

- La Ley de la Constitución de Zambia (enmienda) núm. 2 de 2016, artículo 14, que prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso.
- El Código Penal (capítulo 87), que tipifica como delito el trabajo forzoso, la trata de personas y delitos similares.
- La Ley contra la Trata de Personas de 2008 (enmendada en 2022), que establece un marco jurídico para la prevención, detección, enjuiciamiento y protección de las víctimas relacionadas con la trata.
- Ley del Código de Empleo núm. 3, de 2019, que regula los contratos laborales, prohíbe la coacción y el abuso en las relaciones laborales.
- La Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes (2022), con una estrategia operativa para hacer frente a la trata.

A pesar de este marco legal, aún nos enfrentamos a lagunas en la implantación, sobre todo en lo que respecta a la protección de las víctimas, el procesamiento de los delincuentes y la modificación de marcos legales obsoletos. Pedimos a nuestro Gobierno que actúe con rapidez y decisión en los siguientes aspectos:

- Poner en funcionamiento el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas y mejorar los sistemas de apoyo a las víctimas.
- Finalizar y promulgar enmiendas a la Ley del Servicio Nacional para cumplir con el Convenio.
- Ratificar el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que ofrece más protección.
- Garantizar la plena implementación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, lo que incluye una labor sólida de seguimiento y evaluación.
- Reforzar la coordinación interinstitucional y apoyar el trabajo del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas.
- Aumentar las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las penas disuasorias para los autores de trata y trabajo forzoso.
- Fortalecer la coordinación subregional con los países vecinos que también son proveedores de víctimas.



En conclusión, reafirmamos nuestro compromiso de promover el trabajo decente, la dignidad humana y la erradicación del trabajo forzoso. Agradecemos a la Comisión de Expertos su continuo control y pedimos al Gobierno que aborde urgentemente todas las lagunas señaladas en la observación, y vele por que ninguna persona en Zambia sea sometida a trabajo forzoso en ninguna de sus formas. Nos comprometemos a trabajar junto con el Gobierno, los empleadores y la sociedad civil para hacer de Zambia un modelo de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. A este respecto, pido a su Comisión que solicite a la OIT que proporcione a mi país asistencia técnica para ayudarnos a abordar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos.

Miembro empleador, Zambia - La presente declaración se hace en referencia al hecho de que el Gobierno ha sido citado por incumplimiento de las disposiciones del Convenio, que Zambia ratificó en 1964. De conformidad con el artículo 1, 1), el artículo 2, 1), y el artículo 25 del Convenio, tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha reconocido la existencia de una Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su plan de implantación para 2022, basado en cuatro pilares que son la prevención, la protección de las víctimas, el enjuiciamiento de los delincuentes y las asociaciones. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha observado asimismo que el país ha notificado o registrado un aumento de los casos de trata, incluidos los de mujeres y hombres jóvenes. La Comisión de Expertos ha solicitado además al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes que, según los informes, se formuló en 2022.

Es lamentable que, si bien el Gobierno ha cosechado algunos éxitos en cuanto a la adopción de medidas encaminadas a la implantación de la Política Nacional, no haya informado oportunamente a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados hasta la fecha.

En nuestro compromiso con el Gobierno y a través de nuestra participación como una de las partes interesadas del Gobierno en algunas de las actividades destinadas a frenar la trata de personas, deseamos informar a esta Comisión de que el Gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas destinadas a implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. Las medidas incluyen lo siguiente:

- Se ha elaborado un plan de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes para orientar la puesta en práctica de la política.
- Una enmienda de la Ley contra la Trata de Personas núm. 11 de 2008, que ha dado lugar a lo siguiente:
 - La creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, que ha recibido el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con la trata de personas.
 - La puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas.
 - La criminalización de la trata de menores.
 - La ampliación del número de funcionarios autorizados para tratar casos de trata de personas, que ahora incluye a funcionarios procedentes de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.
 - La introducción de una disposición para la certificación de las víctimas.



- Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implementación de actividades contra la trata.
- Se ha constituido un fondo para las víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su desembolso; como Federación de Empleadores de Zambia formamos parte del equipo que está redactando estas directrices.
- Hoy existe un Comité Nacional sobre la Trata de Personas que se reúne trimestralmente para deliberar sobre cuestiones relacionadas con la trata de personas y en el que la Federación de Empleadores de Zambia es una de las organizaciones interesadas que asisten a las reuniones trimestrales.

En nuestra calidad de empleadores de Zambia, deseamos indicar que las medidas mencionadas con anterioridad están bien encaminadas para reducir o eliminar por completo los casos de trata de personas. No obstante, deseamos señalar que, al estar Zambia unida por tierra y rodeada por ocho países vecinos, algunas de las fronteras son porosas, lo que convierte al país en un punto de tránsito para el tráfico de personas. Por lo tanto, es necesario establecer ciertas medidas en los puestos fronterizos para impedir la entrada de las personas implicadas en la trata de seres humanos.

Respaldamos la posición de la Comisión de Expertos en su llamamiento al Gobierno para que redoble sus esfuerzos en la adopción de medidas que aseguren la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación tanto sexual como laboral y en su exhortación al Gobierno para que prosiga con su labor de reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, a fin de que detecten, investiguen con prontitud y procesen los casos.

En cuanto a las obligaciones del servicio nacional, tomamos nota de las válidas observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, y de su llamamiento al Gobierno para que enmiende o derogue la Ley del Servicio Nacional, capítulo 121 de las leyes de Zambia, que fue aprobada por el Parlamento en 1971, ya que la Comisión de Expertos lamenta el hecho de que, a pesar de haber instado en varias ocasiones al Gobierno a que enmiende o derogue esta Ley, el Gobierno no haya adoptado ninguna medida a tal efecto para eliminar las disposiciones que permiten el servicio nacional obligatorio de carácter no militar así como la disposición según la cual los menores de 18 y 35 años pueden ser inscritos en el registro del servicio nacional y ser llamados a prestar servicio, lo que en la práctica puede equivaler a trabajo forzoso.

Esta situación es lamentable, y la Federación de Empleadores de Zambia se une a la Comisión de Expertos para pedir al Gobierno que emprenda un proceso de enmienda de esta ley y la adapte al Convenio que se está debatiendo. Sin embargo, deseamos informar a esta Comisión de que, aunque esta ley no ha sido enmendada, la práctica sobre el terreno es diferente, ya que el servicio nacional ya no recluta a los ciudadanos para una formación militar obligatoria. En la actualidad existen programas de servicio nacional para jóvenes en Zambia diseñados para dotar a los jóvenes que abandonan la escuela y a los que no están escolarizados de aptitudes esenciales para la vida que son beneficiosas en su desarrollo personal y profesional de forma voluntaria. Estos programas han motivado a un grupo numeroso de jóvenes zambianos. La iniciativa ha surgido como una de las soluciones para combatir los elevados niveles de desempleo juvenil y pobreza.



Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la implantación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación. Tomamos nota de que la Comisión solicitó información sobre las medidas adoptadas para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y alcanzar sus objetivos. Acogemos con satisfacción las aclaraciones proporcionadas por el Gobierno el 18 de mayo a este respecto.

Sin embargo, observamos con profunda preocupación el aumento de los casos de trata de personas, incluidos los de mujeres y hombres jóvenes. Elogiamos los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Desarrollo Comunitario y Servicios Sociales para proporcionar protección y asistencia a las víctimas de la trata, en particular mediante el establecimiento de seis lugares seguros. Lamentamos que el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas, destinado a la rehabilitación y reintegración de las víctimas, aún no esté operativo.

Instamos al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación tanto sexual como laboral y a proporcionarles protección y asistencia adecuadas, por ejemplo, a través del Mecanismo Nacional de Derivación y sus directrices y la puesta en marcha del Fondo de Lucha contra la Trata de Personas. Tomamos nota de la aclaración realizada por el Gobierno sobre el número de víctimas identificadas y la naturaleza del apoyo proporcionado en 2024.

Recordamos que el Gobierno se ha beneficiado de la asistencia de la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en el marco del proyecto financiado por la Comisión Europea, con el objetivo de proporcionar formación y capacitación a los interlocutores sociales y a los inspectores del trabajo sobre la trata de personas.

Apreciamos la labor realizada por la NPA para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y, en particular, la formación impartida a 2 204 de estos funcionarios en 2024. También elogiamos la creación del Fondo de gestión de testigos, que ofrece apoyo logístico a los testigos y las víctimas llamados a declarar en todos los casos enjuiciados por la NPA, así como la adopción de la Ley contra la Trata de Personas (enmienda) de 2022 destinada a reforzar la coordinación y la cooperación entre las diversas partes interesadas en la lucha contra la trata de personas.

Si bien reconocemos que se han emprendido estas medidas positivas, nos sigue preocupando el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones a los autores en los casos de trata de mujeres, especialmente con fines de trabajo doméstico forzoso y explotación sexual documentados, recogidos en la observación final de 2023 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Tomamos nota de la información compartida por el Gobierno, según la cual en 2024 se investigaron 41 casos de trata, se enjuició a 22 personas y se lograron cinco condenas. Es crucial que las instituciones nacionales sean eficaces y capaces de ofrecer resultados tangibles. Por lo tanto, alentamos al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para fortalecer la capacidad



de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley con el fin de investigar y enjuiciar todos los casos de trata. Constatamos la labor del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas orientada a promover la concienciación y reforzar la implantación de la Ley contra la Trata de Personas.

Cabe recordar que la Comisión de Expertos ha expresado en repetidas ocasiones su preocupación por la Ley del Servicio Nacional de 1971, que permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar en contravención del artículo 2, 2), a) del Convenio. Observamos con preocupación que la Comisión de Expertos considera que el Gobierno aún no ha emprendido las enmiendas necesarias a su legislación nacional a este respecto. También tomamos nota de la respuesta ofrecida por el Gobierno sobre esta cuestión.

La Unión Europea y sus Estados miembros alientan al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales, la sociedad civil y la comunidad internacional, a fin de abordar la cuestión del trabajo forzoso en el país.

Seguiremos observando de cerca la situación y nos mantenemos dispuestos a apoyar los esfuerzos encaminados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la protección de las personas frente al tráfico de seres humanos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - En nombre de la **Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC)**, el Gobierno de la República de Zimbabwe, en su calidad de Presidente de la SADC, en representación de **16 Estados miembros de la SADC** que también son Miembros de la OIT, desea dirigirse a la Comisión en relación con las cuestiones planteadas sobre la aplicación del Convenio por parte de la República de Zambia. Debo mencionar que la SADC sigue valorando su asociación con la OIT y concede gran importancia a la cooperación regional en la defensa de las normas internacionales del trabajo. A través de su bien establecido sector tripartito de trabajo, la SADC facilita constantemente el diálogo regional entre sus Gobiernos miembros, el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral y el foro del sector privado de la SADC sobre cuestiones laborales, incluidas las relacionadas con la migración. Estas intervenciones repercuten directamente en el cumplimiento del compromiso de los Estados Miembros con las normas internacionales del trabajo, entre ellos Zambia.

Con este ánimo, la SADC invita a la Comisión a tomar nota del enfoque global y progresivo de Zambia para hacer frente a la trata de personas. El Gobierno ha emprendido notables reformas legislativas e institucionales, como la modificación de la Ley contra la Trata de Personas, la creación de un Departamento de Lucha contra la Trata de Personas y la adopción de un plan nacional de implementación que oriente la acción coordinada. También se han logrado avances significativos en la protección de las víctimas, el enjuiciamiento de los autores, la mejora de la colaboración en materia de inteligencia y la obtención de apoyo bilateral y multilateral para reforzar sus esfuerzos.

Además, Zambia está reformando la Ley del Servicio Nacional y la Ley de Defensa para garantizar el cumplimiento del Convenio. Más allá de sus compromisos nacionales, Zambia ha demostrado ejercer un fuerte liderazgo regional. En mayo de 2024, Zambia organizó una reunión conjunta de los directores de Inmigración, Trabajo y Estadística para fomentar la colaboración en la lucha contra el contrabando y la trata. Al ser uno de los siete Estados Miembros de la SADC que ratificaron el Protocolo sobre la Facilitación de la Circulación de Personas (2005), Zambia demuestra una firme voluntad política en favor de una migración segura y ordenada. También ha incorporado el Marco de Política Migratoria Regional y el Plan de Acción sobre Migración Laboral de la SADC mediante la armonización de sus políticas nacionales y estructuras de coordinación.



Es de destacar que el Comité de Ministros de Empleo y Trabajo de la SADC y los interlocutores sociales se han comprometido a colaborar estrechamente con la Oficina, en el marco del Programa de Trabajo Decente por País de la SADC, para ayudar al Gobierno de Zambia a abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, así como a proporcionar el apoyo y la orientación necesarios.

En conclusión, la SADC solicita a la Comisión que reconozca y tenga en cuenta los avances realizados por la República de Zambia a la hora de elaborar sus conclusiones sobre este caso. Esperamos que la OIT siga prestando a Zambia el apoyo técnico necesario para velar por que se aborden adecuadamente las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Malawi - Mi delegación quisiera elogiar al Gobierno por su apertura y compromiso de colaborar de manera constructiva con esta Comisión y por la exhaustiva información que ha proporcionado en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Malawi felicita a Zambia por los esfuerzos realizados para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso. En particular, tomamos nota de la promulgación de la Ley de Servicios Penitenciarios de Zambia de 2021, el lanzamiento de la Política nacional de control de drogas y sustancias de 2024, la elaboración y puesta en marcha del plan nacional de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, las enmiendas a la Ley contra la Trata de Personas y la creación de un departamento específico de lucha contra la trata de personas.

Animamos al Gobierno a seguir por este camino positivo y a garantizar la implantación efectiva del Convenio en la legislación y la práctica para hacer frente al trabajo forzoso y a la trata de personas. En este sentido, instamos a la OIT a que proporcione asistencia técnica y financiera al Gobierno, con el fin de reforzar el marco jurídico, continuar creando capacidad, establecer mecanismos de apoyo y derivación a las víctimas, acelerar la sensibilización pública y mejorar la coordinación de las partes interesadas.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Por lo que respecta a la situación en este país hermano, cabe señalar objetivamente los siguientes puntos.

Se ha adoptado la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. A esto hay que añadir el plan de implementación para 2022, que ha llevado al Gobierno a tomar medidas para garantizar la protección y asistencia a las víctimas de la trata en seis lugares seguros. También se desplegó la Fiscalía Nacional en las diez provincias. Asimismo, se creó un fondo de lucha contra la trata de seres humanos. Pero ¿qué podemos decir de su operatividad? ¿Sigue siendo preocupante? Acabamos de recibir una respuesta concreta del Gobierno sobre este tema.

Cabe señalar que existe una preocupación importante que cobra todo su sentido al amparo del artículo 2, 2), a) del Convenio, debido a que es apremiante modificar o derogar la Ley del Servicio Nacional de 1971, que autoriza el servicio nacional obligatorio de carácter no militar. Sin embargo, el citado artículo del Convenio excluye de su ámbito de aplicación y de su significado la afirmación de trabajo forzoso cuando este carácter de obligatoriedad se entiende en un contexto militar. Este no es el caso de la mencionada Ley del Servicio Nacional. Por lo tanto, es preciso derogarla o modificarla. En consecuencia, pedimos al Gobierno de este país hermano que acelere el proceso de derogación.

A la vista de algunas deficiencias observadas, y sin minimizar los esfuerzos realizados por el Gobierno, le instamos a intensificar su actuación en los aspectos siguientes:

- Identificación eficaz de las víctimas de la trata, en particular con fines de explotación laboral.



- Especificación de los métodos y el contenido de la asistencia que debe prestarse a las víctimas.
- Refuerzo de la capacidad de la Fiscalía Nacional, por supuesto contando con el apoyo indispensable de la OIT.

Miembro trabajador, Botswana - Zambia ratificó el Convenio en 1964 y actualmente está en vigor. El Convenio tiene por objeto eliminar todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. En 2025, Zambia se enfrenta a la trata interna y transnacional de seres humanos. A través del Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno ha admitido la existencia de esta situación y ha informado sobre la gestión de unos 2 782 casos, entre cuyas víctimas se encuentran mujeres y niños. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también señaló esta situación como motivo de preocupación, especialmente en lo que se refiere a la trata de mujeres, la explotación sexual y el trabajo doméstico forzoso. Además, en el mismo informe se destaca también el bajo número de investigaciones y enjuiciamientos de los autores por constituir un asunto de inquietud.

Es un hecho que no podemos abordar eficazmente los problemas de la trata de personas si nuestros sistemas siguen siendo corruptos, especialmente en la administración pública. El informe 2024 del Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional mostró que la puntuación de Zambia en el IPC aumentó dos puntos, de 37 de 100 a 39 de 100, y la clasificación a 92 de 180 en 2024. Sin embargo, el informe registró un descenso en la lucha contra la corrupción en el sector público y advierte además de que, si el Gobierno no toma medidas, el retroceso también se observará en 2025. Queremos aprovechar esta ocasión para animar al Gobierno a que elabore estrategias sólidas y sostenibles para luchar contra la corrupción en el sector público, con el fin de detectar y abordar los problemas de la trata de personas. Contar con un sector público libre de corrupción contribuirá a la aplicación de las leyes y a hacer frente a la trata de personas en Zambia, particularmente en el servicio de policía, la fiscalía nacional y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley en el país.

Entre las estrategias en las que debe centrarse el Gobierno está la de hacer frente a la porosidad de las fronteras con los países vecinos, que son tanto puntos de entrada para las víctimas como puntos de transacción para los autores de la trata.

Por último, está la cuestión de las inspecciones del trabajo. Zambia ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en 2013. La importancia de haber ratificado este Convenio es indudable. Por lo tanto, urgimos al Gobierno a intensificar las inspecciones del trabajo y capacitar a los inspectores para detectar y tratar estos problemas crecientes de trata de personas, entre ellos la identificación de las víctimas y la garantía de su protección. La visibilidad de los inspectores del trabajo como elemento disuasorio es de gran importancia a la hora de abordar los problemas de la trata de seres humanos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Mi delegación agradece la oportunidad de contribuir al debate sobre el caso de Zambia, en particular en lo que respecta a la implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y a las disposiciones de la Ley del Servicio Nacional.

Mi delegación ha tomado nota de la detallada información escrita presentada a esta Comisión por el Gobierno y también ha escuchado atentamente las intervenciones orales en esta reunión. Zimbabwe aplaude a Zambia por haber adoptado nuevas medidas para hacer operativa la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, que ha dado lugar a cambios transformadores en la legislación, institucionalmente y en la práctica. Mi delegación también es consciente de las aclaraciones ofrecidas por el Gobierno sobre la



intención progresista del servicio nacional de Zambia, reintroducido recientemente como programa voluntario de capacitación de la población con el fin de dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de aptitudes prácticas, fomentar la autosuficiencia y contribuir a la unidad y el desarrollo nacionales.

Mi delegación considera que los esfuerzos emprendidos por el Gobierno son alentadores y constituyen un paso en la dirección correcta hacia la capacitación de los grupos vulnerables y la plena aplicación del Convenio en cuestión.

Mi delegación celebra la voluntad del Gobierno de seguir cooperando con los órganos de control de la OIT a fin de velar por que se comparta la verdadera información relativa a este caso.

Por último, esperamos que la Comisión, en sus conclusiones, tenga en cuenta las iniciativas emprendidas por el Gobierno e instamos a la OIT a que siga prestando apoyo técnico que complemente la labor del Gobierno en pro de una mayor observancia de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido y del Grupo Sindical de la Commonwealth. La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de los Estados Unidos, también se suma a esta declaración.

La Comisión de Expertos ha planteado la cuestión de la trata en Zambia en repetidas ocasiones, remontándose al menos a 2005. Hoy se reconoce que Zambia es origen, destino y ruta de la trata. El Departamento de Estado de los Estados Unidos afirmó en 2024, en su informe periódico sobre la trata de personas, que Zambia no cumple plenamente las normas mínimas para la eliminación de la trata, pero que está haciendo importantes esfuerzos para lograrlo. La Comisión de Expertos también toma nota de estos progresos.

Además, está claro que, aunque estamos aquí reunidos para responsabilizar a Zambia sobre el Convenio, se trata también de un problema regional. Todos sus vecinos más próximos han sido objeto recientemente de comentarios por parte de la Comisión de Expertos sobre el tema de la trata. Aunque esto no exime a Zambia de su responsabilidad, es importante reconocer que algunos aspectos de este problema solo se abordarán en profundidad a través de la cooperación regional.

Asimismo, el Departamento de Estado señala que las mujeres y los niños zambianos de las zonas rurales son víctimas de la trata de personas y trasladados a las ciudades para la servidumbre doméstica o el trabajo forzoso en la agricultura, la producción textil, la minería, la construcción, la venta ambulante, los pequeños negocios y la mendicidad obligada. El Gobierno de Zambia es el principal responsable de abordar estas cuestiones. Nos alienta saber que han mejorado mucho las relaciones entre el Gobierno de Zambia y los sindicatos del país, lo que representa una gran oportunidad para afrontar algunas de las causas profundas de la trata de personas y trabajar con los sindicatos como asociados en la identificación y protección de las víctimas. Se ha demostrado en todo el mundo que los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación y la negociación colectiva, junto con unos salarios dignos, reducen los casos de explotación. La aplicación de los derechos laborales a todos los trabajadores, independientemente de su situación, también mitiga los efectos de la trata de personas. Por lo tanto, conviene volver a examinar las orientaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la lucha contra la trata de personas, en las que se afirma que los gobiernos deben reforzar los marcos jurídicos. Observamos que Zambia aún no ha ratificado el Protocolo de este Convenio, que actualiza el Convenio para hacer frente a los retos



que plantea hoy en día la trata de seres humanos. El artículo 5 del Protocolo exige que los Miembros cooperen entre sí para velar por la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Dado que la mitad de los países vecinos de Zambia han ratificado el Protocolo, el Gobierno tiene ante sí la oportunidad de abordar la naturaleza regional del problema si se une a ellos en la ratificación del Protocolo, que también proporciona otros marcos jurídicos y prácticos cruciales para luchar contra la esclavitud moderna.

El Gobierno debe mejorar también la aplicación de la ley y la protección de las víctimas, y garantizar que los afectados son tratados como víctimas y no como migrantes ilegales, crear conciencia y trabajar con los sindicatos, educar a los trabajadores para aumentar la capacidad del país de identificar y apoyar a las víctimas, y denunciar los abusos, impulsar la inspección del trabajo, aumentar la capacidad de supervisar las agencias de contratación y las cadenas de suministro, y afrontar las causas profundas como la pobreza, la discriminación y la falta de oportunidades educativas. El cumplimiento del Convenio no se consigue aisladamente.

Las buenas prácticas en la observancia de todos los convenios de la OIT representan el proyecto básico para derrotar todas las formas de explotación, e instamos al Gobierno a que aproveche todas las oportunidades que se le presenten para colaborar con los sindicatos y hacer realidad este objetivo.

Miembro gubernamental, Mozambique - El Gobierno de la República de Mozambique expresa su pleno apoyo a la República de Zambia en su esfuerzo por abordar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en el marco del Convenio.

Mozambique valora las medidas proactivas que Zambia está adoptando, incluida su solicitud de asistencia técnica y financiera a la OIT para reforzar su respuesta legislativa, institucional y operativa al trabajo forzoso y la trata de personas. Elogiamos el compromiso de Zambia con las normas laborales internacionales y su voluntad de trabajar en colaboración para superar el persistente silencio.

Como país igualmente comprometido en la lucha contra el trabajo forzoso y la explotación, Mozambique reconoce la importancia de la cooperación y la solidaridad internacionales. Animamos a la OIT y a sus mandantes a responder positivamente al llamamiento a la acción de Zambia y a velar por que ningún Estado Miembro se quede atrás en la buena acción mundial encaminada a eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

En conclusión, Mozambique afirma su firme apoyo a los esfuerzos de Zambia y expresa su disposición a participar en el aprendizaje compartido y la asistencia mutua al trabajar juntos en pro de objetivos comunes, el trabajo decente y la protección social para todos.

Miembro gubernamental, Belarús - Quisiéramos agradecer al Gobierno de Zambia que nos haya proporcionado información detallada sobre el tema que nos ocupa. Acogemos con satisfacción las medidas legislativas y prácticas que el Gobierno ha adoptado para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, así como para prestar asistencia a las víctimas de estos delitos. Reconocemos positivamente las medidas adoptadas por el Gobierno de Zambia para sensibilizar a la opinión pública, incluida la difusión a través de los medios de comunicación de la información sobre la legislación aplicable, los derechos de los ciudadanos y las formas de informar a las autoridades de actos ilícitos relacionados con la trata de personas. Habida cuenta del compromiso adquirido por el Gobierno de Zambia de cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, pedimos a la OIT que proporcione al país asistencia técnica para llevar a cabo estas medidas.



Miembro trabajador, España - Quisiera expresar nuestra profunda preocupación por el persistente incumplimiento por parte de Zambia del Convenio, y en particular a las deficiencias estructurales de su marco jurídico. Si bien reconocemos que Zambia ha ratificado el Convenio y ha adoptado medidas como la Política Nacional Sobre la Trata de Personas de 2022, y el Plan de Acción Nacional 2023-2028, estos esfuerzos se ven gravemente socavados por lagunas legislativas e institucionales no abordadas hasta el momento.

En primer lugar, Zambia carece de una definición completa e independiente de trabajo forzoso de conformidad con el artículo 2, 1) del Convenio. La Ley contra la Trata de Personas de 2008, confunde la trata con el trabajo forzoso, y no abarca todo el espectro de prácticas coercitivas definidas por el Convenio, es decir, cualquier trabajo o servicio exigido bajo amenaza de una pena y no ofrecido voluntariamente. Esta ambigüedad jurídica, dificulta la identificación, la investigación y el enjuiciamiento efectivos de todas las formas de trabajo forzoso en el país.

En segundo lugar, la Ley del Servicio Nacional de 1971, sigue siendo incompatible con el Convenio. Esta legislación permite el servicio nacional obligatorio con fines no militares, en contravención del artículo 2, 2), a), que excluye del ámbito de aplicación del Convenio únicamente el servicio de carácter estrictamente militar.

En tercer lugar, la aplicación de las sanciones penales, tal como lo exige el artículo 25 del Convenio sigue siendo insuficiente. Si bien existe legislación contra la trata de personas, las tasas de enjuiciamiento y condena siguen siendo bajas, y muchas víctimas ni siquiera son identificadas. La falta de un fondo de apoyo operativo, y el alcance limitado del mecanismo nacional de remisión, agravan aún más el problema.

También, es profundamente preocupante, que las prácticas laborales penitenciarias puedan contravenir el Convenio, en particular, cuando los reclusos realizan trabajos sin garantías de voluntariedad.

Acogemos con satisfacción, el pronunciamiento del Presidente de Zambia del pasado diciembre, que confirma la reanudación del servicio nacional con carácter voluntario, y esperamos que se traslade a la legislación. Sin embargo, las deficiencias legales mencionadas, tienen graves consecuencias y contribuyen a que Zambia siga siendo un país de origen, tránsito y destino, para las víctimas de trabajo forzoso y trata, en particular mujeres, niños y jóvenes.

En vista de lo anterior, es esencial que Zambia:

- adopte una definición clara y completa de trabajo forzoso en su legislación;
- modifique o derogue la Ley del Servicio Nacional de 1971 para cumplir con el Convenio;
- fortalezca la aplicación efectiva de las sanciones penales contra los autores, y
- garantice la protección integral de todas las víctimas con acceso real a la justicia y la reparación.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia se adhiere a la declaración formulada por Zimbabwe en nombre del grupo de la SADC. En ese sentido, reconocemos la importancia fundamental de las normas laborales internacionales para promover el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo integrador.

Namibia elogia al Gobierno de Zambia por su importante esfuerzo en la lucha contra la trata de personas, en particular a través de la Política Nacional recientemente adoptada. Esta política está estructurada en torno a cuatro pilares esenciales: prevención, protección de las



víctimas, enjuiciamiento de los delincuentes y asociación, lo que demuestra un enfoque basado en el tiempo y coherente con los valores de la OIT.

La política también establece cuatro objetivos evaluables, a saber:

- Reducir la incidencia de la trata para 2030, mejorando la capacidad del sistema de justicia penal para procesar a los traficantes en 2026.
- Reforzar los servicios de apoyo a víctimas, testigos y personas de riesgo para 2030.
- Destacar la importancia del enfoque de los centros de supervivientes.
- Fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional en 2025.

La respuesta de Zambia al trabajo forzoso y la trata de personas se ajusta a las normas internacionales de derechos humanos, y hace hincapié en la protección de las víctimas, la capacitación de las fuerzas encargadas de hacer cumplir la ley y la reintegración de los supervivientes en la sociedad.

Namibia cree que este marco puede servir de modelo para otros países, por lo que solicita asistencia técnica y financiera completa para apoyar la labor emprendida por el Gobierno de Zambia con el fin de erradicar el trabajo forzoso y las prácticas relacionadas, especialmente en el ámbito de la armonización de los marcos jurídicos, el sistema de apoyo a las víctimas, la campaña de sensibilización pública, la recopilación de datos y la coordinación institucional.

Miembro gubernamental, Pakistán - Pakistán expresa su total apoyo al compromiso del Gobierno de Zambia de erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas. Elogiamos las medidas concretas adoptadas por Zambia, entre ellas las reformas legislativas y las medidas institucionales en consonancia con el Convenio. Pakistán acoge con satisfacción la solicitud de Zambia de asistencia técnica y financiera de la OIT e insta a que la comunidad internacional siga apoyando a Zambia para fortalecer sus marcos nacionales y mecanismos de protección. Apreciamos la participación constructiva de Zambia en el sistema de control de la OIT y reafirmamos la importancia de la solidaridad y la cooperación para lograr un trabajo decente para todos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Mi delegación desea expresar su satisfacción por la declaración del representante de Zambia sobre la implantación del Convenio. Apreciamos los incesantes esfuerzos realizados por Zambia para cumplir su obligación con el Convenio, en consonancia con una serie de reformas legislativas emprendidas por el Gobierno de Zambia, incluida la promulgación de la Ley del Servicio Penitenciario y la Política nacional de lucha contra las drogas y las sustancias restringidas, así como la aplicación de una Ley contra la Trata de Personas, que contribuyen a este proceso.

Hemos observado con gran interés la determinación del país de seguir cooperando con la Organización a través de consultas tripartitas con la Comisión de Expertos. El Estado de Zambia también está decidido a proseguir con las reformas de los órganos institucionales, a luchar contra el trabajo forzoso mediante la formación en el sector penitenciario y en la inspección del trabajo y, como continuación de estas medidas positivas, mi delegación desea alentar a Zambia a aceptar la asistencia técnica de la Oficina y a revisar la legislación nacional. Mi delegación expresa su reconocimiento por el esfuerzo realizado por Zambia para desarrollar el diálogo social y mejorar la legislación implantada. En conclusión, estamos francamente satisfechos de los progresos realizados y esperamos que la Comisión los tenga en cuenta y los refleje en su informe.



Miembro gubernamental, República Unida de Tanzania - La República Unida de Tanzania se congratula del informe presentado por el Gobierno de la República de Zambia sobre la implantación del Convenio. También tomamos nota de las graves preocupaciones relativas a la trata de seres humanos y la protección de las poblaciones vulnerables, especialmente las mujeres y los niños. Elogiamos los importantes progresos realizados por el Gobierno de Zambia en la promulgación de la Ley del Servicio Penitenciario de Zambia en el 2021, la modificación de la Ley contra la Trata de Personas en 2022 y el lanzamiento de la Política nacional de lucha contra las drogas y las sustancias en 2024. Se trata de medidas legislativas y políticas concretas que demuestran el compromiso de Zambia con sus obligaciones internacionales.

La República Unida de Tanzania reconoce la solicitud de Zambia de asistencia técnica y financiera para revisar y fortalecer sus marcos legales y políticos a fin de alinearlos con el Convenio, crear sistemas de derivación y protección de las víctimas, mejorar la recopilación de datos y los mecanismos de seguimiento, así como la capacitación y la formación de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las campañas de sensibilización para las comunidades a las que se dirigen. Esto refleja un compromiso de mejora continua que debe ser alentado y apoyado.

El Gobierno de la República Unida de Tanzania pide a la Comisión que reconozca el empeño y los progresos realizados por Zambia y considere su solicitud de proporcionar el apoyo necesario a través de los mecanismos de asistencia técnica de la OIT para reforzar esta labor. El Gobierno de la República Unida de Tanzania alienta igualmente al Gobierno de Zambia a intensificar sus esfuerzos para adherirse al Convenio.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno de Camerún agradece al Gobierno de Zambia las medidas adoptadas para responder a las observaciones de la Comisión. Camerún también aprecia el compromiso de Zambia de aplicar todas sus obligaciones internacionales y los progresos realizados a nivel nacional para hacer efectivas las disposiciones de los convenios internacionales que ha ratificado, en este caso el Convenio núm. 29. Asimismo, felicita a Zambia por las medidas legislativas e institucionales emprendidas, que no pueden ser obviadas.

Entre estas medidas figuran la promulgación de la Ley de Servicios Penitenciarios en 2021 y la modificación de la Ley contra la Trata de Personas en 2022. Además, se reforzarán las capacidades de todas las partes implicadas en esta lucha.

Lejos de creer que estas acciones son la panacea para la aplicación del Convenio, el Gobierno de Camerún pide a la Comisión que permita a Zambia proseguir sus esfuerzos en la lucha contra la trata de personas y mantener el diálogo necesario que permita una mejor aplicación de los convenios ratificados. También pedimos al Gobierno hermano que prosiga sus campañas de sensibilización y apoyo a las víctimas de la trata, y que aplique las penas previstas para los autores de este delito. Por último, pedimos a la Comisión que tenga en cuenta estos elementos a la hora de redactar sus conclusiones, y solicitamos a la Oficina y a sus asociados que presten a este país hermano el apoyo multifuncional necesario para erradicar esta lacra.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh desea elogiar a la República de Zambia por su transparencia, compromiso y colaboración constructiva con la OIT al responder a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la implantación del Convenio. Bangladesh reconoce los complejos retos a los que se enfrentan muchos países en desarrollo, incluida Zambia, a la hora de abordar el trabajo forzoso y la trata de personas. Aplaudimos la iniciativa de Zambia de solicitar apoyo técnico y financiero a la OIT y su claro compromiso de



fortalecer los marcos jurídicos, mejorar la protección de las víctimas y reforzar los mecanismos de aplicación. Como Miembro de la OIT, Bangladesh apoya firmemente la petición de asistencia de Zambia para la creación de capacidad institucional, la realización de campañas de sensibilización y el fomento de un diálogo social inclusivo. Pedimos a la OIT y a los asociados para el desarrollo que presten el apoyo necesario a Zambia a fin de que cumpla las obligaciones que le impone el Convenio en la defensa de los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

Bangladesh se solidariza con Zambia en su lucha por erradicar el trabajo forzoso y se compromete a seguir colaborando en el marco de la OIT para promover el trabajo decente, la dignidad humana y la justicia social en todo el mundo.

Miembro gubernamental, Eswatini - Eswatini suscribe la declaración formulada por Zimbabwe en nombre de los países de la SADC. Tras escuchar las declaraciones del representante del Gobierno de Zambia sobre los progresos realizados hasta la fecha en relación con la implementación de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, constatamos que el Gobierno ha reafirmado su compromiso de cumplir o llevar plenamente a la práctica las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y de intensificar sus esfuerzos nacionales encaminados a erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas.

En un intento por redoblar sus esfuerzos en este sentido y para demostrar su aceptación de las observaciones emitidas por la Comisión de Expertos, tomamos nota de que el Gobierno está recurriendo a la asistencia técnica y financiera de la OIT en una serie de ámbitos como los siguientes:

- 1) revisión o reforma del marco legislativo y político nacional correspondiente para adaptarlo a los requisitos del Convenio;
- 2) desarrollo de la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo, el personal de inmigración y otros responsables de primera línea, para detectar y gestionar los casos de trabajo forzoso y trata de personas;
- 3) apoyo a la creación de sistemas de derivación y protección de las víctimas, lo que incluye ayuda para establecer refugios y centros o servicios de rehabilitación para las víctimas;
- 4) asistencia en la mejora de los mecanismos de recopilación de datos y seguimiento, por ejemplo, mediante la constitución de bases de datos centralizadas sobre el trabajo forzoso y la trata de personas;
- 5) realización de campañas de sensibilización pública, y
- 6) apoyo a la creación de coordinación entre todas las instituciones gubernamentales pertinentes, la sociedad civil y los interlocutores sociales para la implantación de una estrategia nacional global contra el trabajo forzoso y la trata de personas.

Al adoptar sus conclusiones, instamos a esta Comisión a que acepte el compromiso ya presentado por el Gobierno de redoblar sus esfuerzos en la implantación de este Convenio. Urgimos a la Comisión a que considere que, con la demostración abierta de voluntad política y compromiso por parte del Gobierno para garantizar el cumplimiento efectivo de sus obligaciones en virtud de este Convenio, los futuros avances en este caso deberían ser convenientemente supervisados a través de un enfoque tripartito de carácter nacional que fomente el espíritu del diálogo social y el tripartismo.

Miembro gubernamental, Níger - Níger agradece al Gobierno de Zambia la presentación de su informe. Mi delegación toma nota con satisfacción de la buena fe y la voluntad de Zambia de reafirmar su compromiso con la plena aplicación del Convenio y de intensificar sus



esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas. A este respecto, Níger apoya y felicita el trabajo y los notables progresos realizados por el Gobierno de Zambia. Mi delegación también valora positivamente las medidas legislativas y políticas adoptadas por Zambia para responder a los retos señalados por la Comisión de Expertos.

Hacer frente plenamente a estos retos requiere recursos y tiempo. Invitamos a la OIT a que preste toda la asistencia financiera y técnica necesaria a Zambia para que aplique de manera eficiente y eficaz las medidas políticas y legislativas mencionadas y las mejore cuando sea necesario.

El diálogo social es la piedra angular de la OIT. Invitamos a los interlocutores sociales a acompañar al Gobierno de Zambia en su lucha contra los retos determinados mediante consultas tripartitas constructivas.

Por último, Níger reafirma su apoyo a Zambia, al que felicita, y reitera su llamamiento a la OIT, a los interlocutores sociales y a todos los asociados internacionales que estén en condiciones de hacerlo, para que apoyen y acompañen al Gobierno zambiano en sus esfuerzos por erradicar esta lacra. Asimismo, queremos invitar a la Comisión a que, en sus conclusiones, tenga en cuenta esta buena fe, esta buena voluntad y los avances logrados por Zambia.

Representante gubernamental - Al concluir el debate de hoy para nuestro país, queremos dar las gracias a todos los participantes por sus comentarios, tanto individuales como colectivos. Quisiera expresar mi especial agradecimiento a la SADC y a sus Estados Miembros, a la Unión Europea y a sus Estados miembros y, de hecho, a otros grupos, al de los trabajadores y al de los empleadores. Les aseguro que hemos escuchado atentamente sus propuestas.

Permítanme reafirmar el compromiso inquebrantable del Gobierno de la República de Zambia con la erradicación total del trabajo forzoso, dondequiera y comoquiera que se produzca. Reconocemos que el trabajo forzoso socava el núcleo mismo de la dignidad humana y el trabajo decente, y seguimos plenamente dedicados a armonizar nuestras leyes, políticas y prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Los avances que hemos descrito hoy reflejan los esfuerzos decididos y constantes desplegados por Zambia a través de reformas jurídicas, el fortalecimiento institucional y una amplia participación de las partes interesadas para responder a los complejos retos del trabajo forzoso y la trata de personas.

En cuanto a la inquietud suscitada por el retraso en la modificación de la Ley del Servicio Nacional de Zambia, quiero señalar que bajo el Gobierno actual se han realizado notables progresos desde que asumió el poder en agosto de 2021. Somos conscientes de los compromisos de 1994, pero me gustaría dejar claro que el Gobierno actual está introduciendo muchas modificaciones. Por ejemplo, para la Ley relativa al Aprendizaje de 1965, tenemos un proyecto de ley de formación en el trabajo de 2025, y seguimos registrando avances en otros ámbitos.

También hemos tomado nota de la preocupación por la puesta en marcha del Fondo de lucha contra la trata de personas. Como Gobierno, en colaboración con nuestros interlocutores sociales, haremos todo lo posible al respecto.

Quizás les interese saber que Zambia sufrió una de las peores sequías durante la temporada agrícola 2023-2024. La sequía afectó negativamente a sectores como la agricultura, la energía, la seguridad alimentaria y la disponibilidad de agua, por lo que 6,6 millones de personas se vieron afectadas. Esto llevó al Presidente a declarar la sequía del país como Desastre y Emergencia Nacional el 29 de febrero de 2024. Por eso decimos que seguimos comprometidos. Acabamos de enfrentarnos a un desafío único. Los efectos de la sequía siguen causando sufrimientos indecibles a la mayoría de los zambianos debido al aumento de los cortes de suministro y a la amenaza a la seguridad alimentaria. Sin embargo, a pesar de este



grave contratiempo, el Gobierno ha seguido resistiendo, y ha propuesto de forma proactiva diversas intervenciones destinadas a mitigar el sufrimiento de sus ciudadanos.

También quiero decir aquí que la OIT se ha comprometido a enviar una misión a Zambia en julio de este año. Por lo tanto, como Gobierno, hemos solicitado un apoyo integral en materia de normas internacionales del trabajo, incluida la obligación de presentación. Esta misión, en colaboración con nuestros interlocutores sociales, será muy útil. Además, quisiera señalar que la reciente ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una prueba del compromiso del Gobierno con el carácter transformador de las normas internacionales del trabajo.

En cuanto a la preocupación de que Zambia sea un país de origen, destino y tránsito de la migración laboral, tal vez deseen tomar nota de que Zambia ha elaborado la Estrategia nacional sobre migración laboral 2024-2028. También ha establecido directrices éticas de contratación para las agencias de empleo, que concluirán a mediados de junio de este año. También hemos redactado y publicado el Informe estadístico sobre migración laboral 2022. Me preocupa igualmente el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Quiero dejar constancia de que, aunque lamentamos el retraso, se han realizado progresos. Tal y como expongo ante esta Comisión, desde entonces hemos presentado el Protocolo a la Oficina del Gabinete. Lo hicimos en mayo de 2025. Además, quiero concluir que, como Gobierno de Zambia, aún tenemos que firmar un memorando de entendimiento con el Estado de Qatar que ha sido aprobado por el Fiscal General del Estado, a la espera de celebrarse la ceremonia de firma.

Agradecemos profundamente el diálogo constructivo y las valiosas observaciones compartidas por la Comisión y los Estados Miembros. Esta interacción no solo refuerza nuestros valores comunes, sino también nuestra determinación de hacer más y mejor.

Esperamos con interés seguir colaborando con la OIT y confiamos sinceramente en que nuestros esfuerzos reciban un apoyo y una asistencia técnicos positivos para abordar las demás áreas de preocupación. Juntos, mediante la cooperación y el compromiso mutuo, podemos construir sistemas más sólidos que promuevan los derechos, protejan a los vulnerables y garanticen un trabajo decente para todos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han tomado la palabra. También agradecemos sinceramente al Gobierno de Zambia la información que ha facilitado tanto en sus comunicaciones escritas como hoy en persona.

Para terminar, queremos señalar que se trata de un convenio fundamental. Nos gustaría subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptable cualquier forma de trabajo forzoso y otras prácticas abusivas equivalentes a este tipo de trabajo, especialmente cuando incluyen o se dirigen a las categorías más vulnerables de la sociedad. Nuestra posición coincide a este respecto con la de la Comisión de Expertos y los miembros trabajadores. No se puede subestimar lo perjudicial que es la trata de personas, ni lo complejo que puede resultar remediar eficazmente este problema.

Una de las complejidades que se ha destacado hoy es que la trata presenta protagonistas transnacionales y criminales. Como ha señalado uno de nuestros colegas trabajadores, este problema podría calificarse de alcance regional. Por ello, ha sido alentador escuchar y ver hoy tanto interés y apoyo a esta labor por parte de los países africanos. Es en este sentido donde la labor de la comunidad internacional, incluida la OIT y la Comisión, es más decisiva. Zambia parece haber empezado a construir una verdadera infraestructura destinada a hacer frente a



estos retos, pero como todos sabemos, el verdadero trabajo consiste en lograr que la operatividad sea una realidad. Así pues, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que:

- 1) asegure la completa eliminación del uso del trabajo forzoso;
- 2) continúe en su empeño material de erradicar la trata de personas mediante su Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, y cualquier otra ley, política o iniciativa de importancia;
- 3) coopere con la OIT y los interlocutores sociales independientes para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica;
- 4) proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, en particular los pormenores y la naturaleza de las consultas realizadas para lograr el cumplimiento del Convenio, y
- 5) prosiga el diálogo con la OIT y los interlocutores sociales independientes sobre el ámbito de aplicación de su Ley del Servicio Nacional, lo que incluye el suministro de la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre los datos de las asignaciones pertinentes junto con la naturaleza de dichas asignaciones, así como cualquier cambio legislativo o de otro tipo que sea necesario para lograr el cumplimiento del Convenio.

Confiamos en que el Gobierno llevará a la práctica dichas recomendaciones a su debido tiempo para lograr su pleno cumplimiento.

Miembros trabajadores - El trabajo forzoso en todas sus formas sigue siendo motivo de grave preocupación y exige una acción urgente y continua. Aunque acogemos con satisfacción los pasos que ha dado Zambia, también debemos reconocer que las medidas adoptadas hasta la fecha no están dando los resultados deseados. El Convenio obliga a los Estados a tipificar como delito el trabajo forzoso u obligatorio, y a garantizar que las penas sean realmente adecuadas y se apliquen estrictamente. La implantación debe ser efectiva y no simbólica. Como ya se ha señalado, Zambia sigue enfrentándose a graves problemas como país de origen, tránsito y destino de víctimas de la trata, entre ellas mujeres y hombres jóvenes. Tomamos nota de que la Política Nacional ha trazado cuatro objetivos clave: reducir la incidencia de la trata para 2030; mejorar la capacidad de la justicia penal para enjuiciar los casos de aquí a 2026; fortalecer los servicios de protección para las víctimas y los testigos para 2030; y mejorar la coordinación y la cooperación a todos los niveles para 2025. Por lo tanto, instamos al Gobierno a garantizar que se disponga de la financiación y la capacidad institucional adecuadas para cumplir estos objetivos; que se solicite asistencia a la OIT cuando sea necesario; y que se proporcionen actualizaciones periódicas a esta Comisión.

Solicitamos al Gobierno que:

- Comparta los resultados de cualquier evaluación de la implantación de la Política Nacional junto con los retos observados y las medidas de respuesta.
- Proporcione estadísticas actualizadas sobre las víctimas identificadas y la asistencia que han recibido.
- Aclare el funcionamiento del Mecanismo nacional de derivación y del Fondo de lucha contra la trata de personas.
- Siga reforzando la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, los fiscales y los investigadores.



- Facilite información sobre las medidas de protección de testigos y la eficacia del Fondo de gestión de testigos.
- Asegure la cooperación a escala nacional entre todas las partes implicadas en la lucha contra la trata.

En cuanto al servicio nacional, instamos de nuevo al Gobierno a que modifique la legislación vigente y facilite datos sobre la naturaleza y el alcance del servicio nacional obligatorio, en pleno cumplimiento del artículo 2, 2), a) del Convenio. La eliminación del trabajo forzoso y obligatorio es una obligación fundamental establecida por el derecho internacional y un imperativo moral compartido. Por consiguiente, instamos a Zambia a que intensifique sus esfuerzos y garantice que su marco jurídico e institucional ofrece resultados reales y cuantificables para las víctimas y las comunidades, y a que solicite también la asistencia de la OIT a este respecto.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, incluida la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su Plan de Aplicación en 2022, que constituye un paso importante en la erradicación de la trata como elemento del trabajo forzoso. No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que se está produciendo un aumento de los casos de trata y que Zambia sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata.

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

- garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación, tanto sexual como laboral, y proporcionarles protección y asistencia apropiadas y adecuadas, incluidas la recuperación y la rehabilitación de todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la prestación de otras formas de asistencia y apoyo;
- garantizar el procesamiento de los autores y la imposición de sanciones disuasorias;
- garantizar la puesta en marcha de medidas para proporcionar apoyo logístico a las víctimas y a los testigos llamados a declarar, así como medidas encaminadas a facilitar la recopilación de pruebas, con vistas a un enjuiciamiento efectivo;
- seguir reforzando la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y desarrollar la capacidad de los fiscales e investigadores;
- reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas, como los investigadores policiales y el Poder Judicial, en todo el país, en la lucha contra la trata de personas;
- tomar las medidas necesarias para enmendar la Ley, a fin de limitar el trabajo exigido como parte del Servicio Nacional de Zambia a trabajo que sea de naturaleza puramente militar, de conformidad con el artículo 2, 2), a) del Convenio, y comunicar información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza del trabajo al que se les asigna;



- **facilitar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores.

Presidente - Tiene ahora la palabra el representante del Gobierno de Zambia.

Representante gubernamental - Zambia hace suyas las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión y desea reiterar su compromiso de abordar las preocupaciones planteadas en relación con la trata de personas.

En cuanto a las preocupaciones expresadas sobre el retraso en la modificación de la ZNS, este país desea declarar de nuevo que el Gobierno ha realizado notables progresos al respecto. La Ley ha sido sometida a un proceso consultivo para su modificación y el Gabinete ha concedido su aprobación inicial. La enmienda incluye la fusión de las leyes ZNS y de Defensa en una única ley consolidada. El proyecto de ley se presentó al Ministerio de Justicia. El proceso está a la espera de la conclusión que se adopte en materia de política de defensa, que depende del Ministerio de Defensa. Estas enmiendas tienen en cuenta la disposición que aparentemente contraviene el Convenio.

El Gobierno desea reiterar una vez más que no impone el servicio nacional obligatorio y que es puramente voluntario. La Comisión podría tener en cuenta que los criterios de reclutamiento para que los jóvenes participen en este programa voluntario de formación profesional en el marco del ZNS incluyen: ser ciudadano zambiano, tener entre 18 y 35 años, estar en posesión como mínimo de un certificado de 12.º grado o equivalente, ser vulnerable según la evaluación del Departamento de Bienestar Social y carecer de antecedentes penales.

En julio de 2025 se presentará el informe detallado sobre los progresos obtenidos, tal y como se ha recomendado, sobre todo porque esperamos que la OIT preste asistencia en el desarrollo de capacidades, entre otras cuestiones.



Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2024 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 12 de junio de 2025) (artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 1171, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.

Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Antigua y Barbuda	28 memorias solicitadas
· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 94, 98, 105, 122, (181), MLC, (189) · 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100, 111, 135, 138, 142, 144, 151, 154, 158, (177), 182, 183, (184), (185), (187), (188), 190	
Arabia Saudita	2 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111	
Armenia	6 memorias solicitadas
· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 94, 122, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105	
Belice	10 memorias solicitadas
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98 · 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 88, 94, 105, 138, 140, 182, MLC	
Brunei Darussalam	2 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 138, 182	
Burundi	6 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 27 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 94, 105, 138, 182	
Croacia	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 90, 105, 122, 138, 182	
Cuba	9 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 90, 105, 122, 138, 182	
Dinamarca - Groenlandia	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · 5 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 29, 105, 122, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 138	
El Salvador	13 memorias solicitadas
· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 77, 78, 87, 105, 122, 138, 148, 154, 182, 183, 190 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 102	




Etiopía **6 memorias solicitadas**
(Párrafo 74)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 87, 105, 138, 182

Fiji **11 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 87, 98, 105, 111, 122, 138, 144, 182, (190)

Gabón **24 memorias solicitadas**

- 21 memorias recibidas: Convenios núms. 3, 12, 13, 14, 19, 26, 52, 81, 87, 95, 96, 98, 99, 100, 106, 111, 122, 155, 158, 161, 167
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 101, 144, 150

Iraq **29 memorias solicitadas**
(Párrafo 69)

- 23 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 13, 14, 30, 81, 87, 89, 95, 98, 106, 115, 119, 120, 131, 132, 139, 144, 148, 150, 153, 167, (184), (185)
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 19, 42, 118, 136, 187

Islandia **14 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 81, 87, 98, 100, 102, 111, 122, 129, 139, 144, 155, 159, 187

Islas Cook **4 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 182, (MLC)

Kenya **21 memorias solicitadas**
(Párrafo 74)

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 2, 17, 81, 88, 94, 98, 99, 100, 111, 118, 129, 131, 140, (185)
- 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 14, 19, 89, 132, 144, 188

Kiribati **4 memorias solicitadas**
(Párrafo 74)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 100, 144

Liberia **6 memorias solicitadas**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 100, 138
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 98, 144

Libia **3 memorias solicitadas**

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 98

Lituania **7 memorias solicitadas**
(Párrafo 74)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 135, 144, 154

Montenegro **27 memorias solicitadas**
(Párrafo 74)

- 21 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 27, 81, 87, 98, 100, 111, 113, 114, 122, 126, 129, 135, 144, 151, 152, 155, 156, 185, MLC, 187
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 97, 102, 121, 143

Nigeria **9 memorias solicitadas**

- 1 memoria recibida: Convenio núm. MLC
- 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 144, 155, 187, 190

**Papua Nueva Guinea****18 memorias solicitadas***(Párrafo 66)*

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 122, 158
- 14 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 22, 26, 27, 29, 87, 98, 99, 103, 105, 138, 182

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas**3 memorias solicitadas**

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 82
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 94, 97

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Montserrat**1 memoria solicitada***(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 97

Rumania**29 memorias solicitadas**

- 27 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 11, 13, 27, 29, 81, 89, 95, 100, 102, 105, 108, 111, 122, 127, 129, 131, 135, 136, 138, 144, 150, 154, 168, 182, 183, MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 14, 137

Senegal**5 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 125, MLC, 188

Serbia**8 memorias solicitadas***(Párrafo 74)*

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 27, 100, 111, 113, 114, 126, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 32

Singapur**9 memorias solicitadas**

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 100, 138, 155, 182, MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 32

Sudáfrica**4 memorias solicitadas**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 188
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC

Sudán**15 memorias solicitadas***(Párrafo 69)*

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 29, 81, (87), 95, 98, 100, 105, 111, 138, (144), 175, 182, (MLC)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 19

Suriname**3 memorias solicitadas***(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 100, 111

Tailandia**3 memorias solicitadas***(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 188

Turkmenistán**4 memorias solicitadas***(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 105, 111, 182

Total general

Se ha solicitado un total de 1 836 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 454 (79,19 por ciento)

Se ha solicitado un total de 73 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 70 (95,89 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 12 de junio de 2025) (artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8 %	423	94,6 %
1933	522	-		435	83,3 %	453	86,7 %
1934	601	-		508	84,5 %	544	90,5 %
1935	630	-		584	92,7 %	620	98,4 %
1936	662	-		577	87,2 %	604	91,2 %
1937	702	-		580	82,6 %	634	90,3 %
1938	748	-		616	82,4 %	635	84,9 %
1939	766	-		588	76,8 %	-	
1944	583	-		251	43,1 %	314	53,9 %
1945	725	-		351	48,4 %	523	72,2 %
1946	731	-		370	50,6 %	578	79,1 %
1947	763	-		581	76,1 %	666	87,3 %
1948	799	-		521	65,2 %	648	81,1 %
1949	806	134	16,6 %	666	82,6 %	695	86,2 %
1950	831	253	30,4 %	597	71,8 %	666	80,1 %
1951	907	288	31,7 %	507	77,7 %	761	83,9 %
1952	981	268	27,3 %	743	75,7 %	826	84,2 %
1953	1 026	212	20,6 %	840	75,7 %	917	89,3 %
1954	1 175	268	22,8 %	1 077	91,7 %	1 119	95,2 %
1955	1 234	283	22,9 %	1 063	86,1 %	1 170	94,8 %
1956	1 333	332	24,9 %	1 234	92,5 %	1 283	96,2 %
1957	1 418	210	14,7 %	1 295	91,3 %	1 349	95,1 %
1958	1 558	340	21,8 %	1 484	95,2 %	1 509	96,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4 %	864	86,8 %	902	90,6 %
1960	1 100	256	23,2 %	838	76,1 %	963	87,4 %
1961	1 362	243	18,1 %	1 090	80,0 %	1 142	83,8 %
1962	1 309	200	15,5 %	1 059	80,9 %	1 121	85,6 %
1963	1 624	280	17,2 %	1 314	80,9 %	1 430	88,0 %
1964	1 495	213	14,2 %	1 268	84,8 %	1 356	90,7 %
1965	1 700	282	16,6 %	1 444	84,9 %	1 527	89,8 %
1966	1 562	245	16,3 %	1 330	85,1 %	1 395	89,3 %
1967	1 883	323	17,4 %	1 551	84,5 %	1 643	89,6 %
1968	1 647	281	17,1 %	1 409	85,5 %	1 470	89,1 %
1969	1 821	249	13,4 %	1 501	82,4 %	1 601	87,9 %
1970	1 894	360	18,9 %	1 463	77,0 %	1 549	81,6 %
1971	1 992	237	11,8 %	1 504	75,5 %	1 707	85,6 %
1972	2 025	297	14,6 %	1 572	77,6 %	1 753	86,5 %
1973	2 048	300	14,6 %	1 521	74,3 %	1 691	82,5 %
1974	2 189	370	16,5 %	1 854	84,6 %	1 958	89,4 %
1975	2 034	301	14,8 %	1 663	81,7 %	1 764	86,7 %
1976	2 200	292	13,2 %	1 831	83,0 %	1 914	87,0 %



Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años				
1977	1 529	215 14,0 %	1 120 73,2 %	1 328 87,0 %
1978	1 701	251 14,7 %	1 289 75,7 %	1 391 81,7 %
1979	1 593	234 14,7 %	1 270 79,8 %	1 376 86,4 %
1980	1 581	168 10,6 %	1 302 82,2 %	1 437 90,8 %
1981	1 543	127 8,1 %	1 210 78,4 %	1 340 86,7 %
1982	1 695	332 19,4 %	1 382 81,4 %	1 493 88,0 %
1983	1 737	236 13,5 %	1 388 79,9 %	1 558 89,6 %
1984	1 669	189 11,3 %	1 286 77,0 %	1 412 84,6 %
1985	1 666	189 11,3 %	1 312 78,7 %	1 471 88,2 %
1986	1 752	207 11,8 %	1 388 79,2 %	1 529 87,3 %
1987	1 793	171 9,5 %	1 408 78,4 %	1 542 86,0 %
1988	1 636	149 9,0 %	1 230 75,9 %	1 384 84,4 %
1989	1 719	196 11,4 %	1 256 73,0 %	1 409 81,9 %
1990	1 958	192 9,8 %	1 409 71,9 %	1 639 83,7 %
1991	2 010	271 13,4 %	1 411 69,9 %	1 544 76,8 %
1992	1 824	313 17,1 %	1 194 65,4 %	1 384 75,8 %
1993	1 906	471 24,7 %	1 233 64,6 %	1 473 77,2 %
1994	2 290	370 16,1 %	1 573 68,7 %	1 879 82,0 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de solo cinco convenios				
1995	1 252	479 38,2 %	824 65,8 %	988 78,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años				
1996	1 806	362 20,5 %	1 145 63,3 %	1 413 78,2 %
1997	1 927	553 28,7 %	1 211 62,8 %	1 438 74,6 %
1998	2 036	463 22,7 %	1 264 62,1 %	1 455 71,4 %
1999	2 288	520 22,7 %	1 406 61,4 %	1 641 71,7 %
2000	2 550	740 29,0 %	1 798 70,5 %	1 952 76,6 %
2001	2 313	598 25,9 %	1 513 65,4 %	1 672 72,2 %
2002	2 368	600 25,3 %	1 529 64,5 %	1 701 71,8 %
2003	2 344	568 24,2 %	1 544 65,9 %	1 701 72,6 %
2004	2 569	659 25,6 %	1 645 64,0 %	1 852 72,1 %
2005	2 638	696 26,4 %	1 820 69,0 %	2 065 78,3 %
2006	2 586	745 28,8 %	1 719 66,5 %	1 949 75,4 %
2007	2 478	845 34,1 %	1 611 65,0 %	1 812 73,2 %
2008	2 515	811 32,2 %	1 768 70,2 %	1 962 78,0 %
2009	2 733	682 24,9 %	1 853 67,8 %	2 120 77,6 %
2010	2 745	861 31,4 %	1 866 67,9 %	2 122 77,3 %
2011	2 735	960 35,1 %	1 855 67,8 %	2 177 77,4 %



Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2009 y marzo de 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años				
2012	2 207	809 36,7 %	1 497 67,8 %	1 742 78,9 %
2013	2 176	740 34,1 %	1 578 72,5 %	1 755 80,6 %
2014	2 251	875 38,9 %	1 597 70,9 %	1 739 77,2 %
2015	2 139	829 38,8 %	1 482 69,3 %	1 617 75,6 %
2016	2 303	902 39,2 %	1 600 69,5 %	1 781 77,3 %
2017	2 083	785 37,7 %	1 386 66,5 %	1 543 74,1 %
2018	1 683	571 33,9 %	1 038 61,7 %	1 194 70,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2019	1 788	645 36,1 %	1 217 68,1 %	CIT 2020 aplazada debido a la pandemia de COVID-19
A la luz del aplazamiento de la 109.ª reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias				
2020	1 796	394 21,9 %	712 39,6 %	768 42,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2021	1 865	747 40,0 %	1 230 65,9 %	1 383 74,2 %
2022	1 915	787 41,1 %	1 334 69,7 %	1 460 76,2 %
2023	2 014	923 45,8 %	1 504 74,7 %	1 631 81,0 %
2024	1 836	766 41,7 %	1 338 72,9 %	1 836 79,2 %



► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Presentación, discusión y aprobación





► Actas

4C

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

Fecha: 4 de julio de 2025

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Índice

	Página
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	3
Quejas presentadas en virtud del artículo 26 a la Conferencia	15



Viernes, 13 de junio de 2025, a las 14.55 horas

Presidente: Sr. Moyo

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente (original inglés)

Pasaremos ahora a examinar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuya primera parte figura en las [Actas núm. 4A](#), y cuya segunda parte figura en las Actas núm. 4B.

Permítanme recordarles que los miembros de la Mesa de la Comisión y su Ponente son: el Sr. Tabai (Argelia), Presidente; el Sr. Moyane (Sudáfrica), Vicepresidente empleador; el Sr. Postma (Países Bajos), Vicepresidente trabajador; y el Sr. Tapia (Chile), Ponente.

Concedo la palabra al Sr. Tapia, quien nos presentará el informe de la Comisión. A continuación tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Tapia Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas

Tengo el honor de presentar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas en la sesión plenaria de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Como órgano permanente de la Conferencia, este foro tripartito único está facultado, en virtud del artículo 10, 1) del Reglamento de la Conferencia, para examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios que han ratificado voluntariamente. También examina las cuestiones relacionadas con la obligación de presentar memorias y otras obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

La base de esta discusión es el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Me complace anunciar que la Comisión ha cumplido plenamente su mandato. Los métodos de trabajo de la Comisión se acordaron durante las consultas tripartitas informales que se celebraron en marzo de este año.

El informe de la Comisión que ahora se presenta a la sesión plenaria consta de dos partes. La primera parte contiene el Informe General, que incluye un relato de la discusión general de la Comisión, así como los resultados de las discusiones de la Comisión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*; los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones constitucionales relacionadas con las normas; una sesión especial sobre la aplicación, por parte de Belarús, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia en 2023, y 22 casos individuales sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión no pudo celebrar una discusión sobre dos casos individuales, relativos al Afganistán y Nicaragua, ya que estos dos países no estuvieron representados en la Conferencia.

La segunda parte del informe contiene las actas literales de las discusiones de la Comisión. Como en años anteriores, esta parte del informe se presenta a la plenaria en forma



de una versión trilingüe combinada. El informe completo, traducido a los tres idiomas de trabajo de la Conferencia, se publicará en la página web de la Comisión en un plazo de 30 días.

Me gustaría ahora destacar algunos de los puntos principales de las discusiones de la Comisión. Este año, nuevamente, la discusión general se centró en el diálogo fructífero entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos. En el marco de este diálogo, los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas participaron en una sesión especial con los miembros de la Comisión de Expertos durante la reunión anual de esta última, en diciembre de 2024.

La Comisión de la Conferencia señaló que, además de este diálogo institucionalizado, la Comisión de Expertos celebró una sesión informativa con representantes gubernamentales en diciembre de 2024 en un marco informal.

Además, este año, la Comisión de la Conferencia acogió a la Sra. Jueza Dixon-Caton, Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, y al Sr. Juez Lacabarats, nuevo Presidente de la Comisión de Expertos. Ambos se dirigieron a la Comisión, respectivamente, durante la apertura y el cierre de la discusión general. Destaco de sus declaraciones la importancia que la Comisión de Expertos otorga a un compromiso constructivo y a un diálogo continuo entre las dos comisiones, así a como la voluntad de seguir fortaleciendo este diálogo.

La Comisión tuvo el placer de recibir al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Profesor Evance Kalula, quien presentó el informe anual del Comité, destacando así la complementariedad entre los diferentes procedimientos de control.

Nuestra Comisión se congratuló de la oportunidad que se le brindó de debatir la cuestión de lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sobre la base del Estudio General realizado este año por la Comisión de Expertos.

Como se indicó anteriormente, la Comisión celebró una sesión especial dedicada al examen de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte del Gobierno de Belarús. Esta sesión especial siguió a la decisión tomada por la Conferencia en su 111.^a reunión, con el fin de asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta encargada de examinar la aplicación de estos dos Convenios por Belarús. La Comisión adoptó las conclusiones sobre este caso por votación. Estas se reflejan en el informe de la Comisión. Finalmente, la Comisión adoptó una lista de 24 casos individuales; de esos 24 casos, la Comisión examinó 22, ya que, como se ha indicado anteriormente, 2 países no estaban acreditados. En todos los casos examinados, la Comisión logró adoptar conclusiones consensuadas. Tras la adopción de las conclusiones, los Gobiernos concernidos tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones, que se reflejan en las actas contenidas en el informe de la Comisión.

Quisiera concluir esta intervención agradeciendo al Presidente de la Comisión, el Sr. Belgacem Tabai, miembro gubernamental de Argelia, la competencia con la que dirigió las reuniones, así como al Vicepresidente Empleador, el Sr. Kaizer Moyane, y al Vicepresidente Trabajador, el Sr. Tjalling Postma, el espíritu de cooperación que prevaleció en la Comisión. Y, por supuesto, también quisiera dar las gracias a la secretaría, dirigida por la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, apoyada por el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis, para quien esta Comisión de la Conferencia es la última antes de su merecida jubilación. También quiero dar las gracias a los coordinadores, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes. En conclusión, recomiendo a la Conferencia que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.



Sr. Moyane**Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)**

En nombre del Grupo de los Empleadores, respaldo el informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomiendo su aprobación. A los empleadores les complace que la Comisión haya finalizado sus labores con éxito este año. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y adoptar conclusiones en todos los casos que se han examinado. Quisiera reiterar varias cuestiones.

En virtud de la discusión general del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Grupo de los Empleadores destacó los siguientes puntos.

En primer lugar, el Grupo de los Empleadores apoya la agilización de la presentación de memorias, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Consideramos que este proceso puede aliviar la carga que la presentación de memorias supone para los Estados ratificantes y mejorar la eficiencia en términos generales. Constatamos que agilizar este proceso solo puede ser eficaz y eficiente si los Gobiernos cuentan con la capacidad suficiente para presentar memorias. Por consiguiente, además de agilizar la presentación de memorias, se necesita adoptar un enfoque más comprometido y deliberado en la etapa previa a la ratificación para asegurar que los Estados ratificantes estén dispuestos y capacitados para cumplir de manera significativa.

En segundo lugar, con respecto al Convenio núm. 87, que ya se ha remitido a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para que emita una opinión consultiva, tomamos nota de que este asunto sigue pendiente, y esperamos con interés hallar una forma constructiva y unificada de avanzar de manera tripartita una vez que la CIJ haya emitido su opinión.

Con respecto al Estudio General, que este año se centró en seis instrumentos de la OIT sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, consideramos que garantizar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales contribuye a lograr economías inclusivas y eficaces, trabajo decente, empleo productivo, empresas sostenibles y crecimiento inclusivo. También es un aspecto fundamental de la protección social. Para los países que ratifican las normas de seguridad social de la OIT, estos objetivos deberían perseguirse teniendo en cuenta las especificidades, prioridades y recursos de cada uno de ellos, que son principios básicos establecidos en las normas ratificadas, en coordinación con otras políticas públicas, incluida la política de empleo, y mediante el diálogo social tripartito.

La noción de protección evoca la idea de prevención. De hecho, es mediante la prevención que se mitigan los riesgos y se minimiza la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Por consiguiente, es fundamental que, junto con los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también se elaboren mecanismos de prevención adecuados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

La sensibilización del público y la aceptación social para obtener información pertinente y actualizada sobre medidas de prevención también es importante para forjar una cultura de prevención. En este sentido, en diversas normativas también debería reconocerse explícitamente la responsabilidad de los trabajadores.



El Grupo de los Empleadores toma nota de que las empresas se están esforzando por adoptar medidas para que los lugares de trabajo sean más seguros, mientras que defienden a la vez la disminución de la burocracia, la simplificación y la reducción del costo que el sistema actual de seguridad y salud en el trabajo impone a las empresas.

No obstante, la responsabilidad compartida es fundamental en la administración de los regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A la luz de lo anterior, también celebramos el hecho de que muchas instituciones públicas y privadas que administran regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuentan con un órgano rector tripartito integrado por representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores. Además, la participación de los interlocutores sociales en la gestión de los regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales puede contribuir a la buena gobernanza y a la toma de decisiones fundamentadas, así como a mantener y fortalecer la confianza pública.

En casos individuales, es importante que los Gobiernos reconozcan y respeten plenamente que ratificar un instrumento internacional del trabajo genera obligaciones, en particular, aplicar el instrumento, informar a la OIT sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a sus disposiciones y comparecer ante la Comisión de Aplicación de Normas cuando se es convocado.

Agradecemos la comparecencia y participación de todos los Gobiernos cuyos países fueron examinados por la Comisión este año, y de aquellos que también ofrecieron información escrita y oral durante las discusiones. Instamos a todos los Gobiernos a que continúen este comportamiento encomiable. Sin embargo, lamentamos que dos Gobiernos no hayan asistido. El Grupo de los Empleadores subraya que la inasistencia es perjudicial para la importante labor de la Comisión. De cara al futuro, necesitaremos realizar consultas tripartitas y elaborar una estrategia para evitar que esto vuelva a suceder.

Es especialmente grave y lamentable que ningún representante gubernamental ni de las autoridades del Afganistán o Nicaragua estuvieran presentes en la Conferencia este año, especialmente habida cuenta de que tienen casos pendientes ante la Comisión. Ambos casos entrañan preocupaciones graves y acuciantes, que hacen que la ausencia de los Gobiernos o autoridades correspondientes sea aún más grave. Como consecuencia de su inasistencia, la Comisión no pudo escuchar sus puntos de vista, lo cual socava los principios del diálogo y la transparencia y debilita la capacidad de la Comisión para asegurar un examen justo y equilibrado de los casos.

Quisiéramos destacar que el sistema de control es un mecanismo fundamental para defender las normas internacionales del trabajo. Los Miembros de la OIT tienen una obligación clara de colaborar en este proceso, especialmente cuando se presentan alegatos graves relacionados con los convenios ratificados.

Por consiguiente, instamos a todos los Gobiernos a que cumplan sus compromisos derivados de su condición de Miembros de la OIT y colaboren plena y constructivamente con la OIT y sus órganos de control. La participación significativa es fundamental para la rendición de cuentas, la confianza y la integridad del sistema internacional del trabajo.

Con respecto al caso de El Salvador, relativo al Convenio núm. 98, consideramos que se trata de una situación grave y urgente, y hemos solicitado la adición de un párrafo especial. El caso concierne alegatos de injerencia de las autoridades en organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y la denuncia de actos de acoso contra una organización de empleadores, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).



El Grupo de los Empleadores también lamenta que los empleadores de El Salvador no estuvieran acreditados en la Conferencia este año. Asimismo, preocupan los alegatos de violaciones continuas del Convenio por parte del Gobierno, incluida la ausencia de avances concretos en un auténtico diálogo social tripartito institucional. Deploramos los actos de discriminación antisindical y la ausencia de legislación que brinde protección contra esta conducta.

Por último, con respecto al caso de Belarús, relativo al Convenio núm. 87, celebramos nuevamente una sesión especial en el contexto de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Lamentablemente, la discusión demostró que el Gobierno de Belarús sigue siendo reacio a cooperar con la OIT para avanzar en el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Con respecto al número de casos, dado que este año celebramos una sesión especial, finalmente examinamos 25 casos, algunos de los cuales son esencialmente complejos. Por lo tanto, como no tenemos mucho tiempo en las dos semanas de las que disponemos, el Grupo de los Empleadores insistirá en que en el futuro deberíamos limitar los casos examinados a tan solo 24.

Con respecto a mis observaciones finales, acogemos con satisfacción que las conclusiones formuladas sean cortas, claras y equilibradas, y que aborden los problemas y posibles soluciones de manera justa y equitativa. El Grupo de los Empleadores considera que la asistencia brindada por las oficinas regionales de la OIT es un enfoque muy eficaz y eficiente para apoyar a los mandantes. Hacemos un llamamiento a los Gobiernos concernidos para que acepten las recomendaciones de la Comisión de recurrir a la asistencia técnica. Con respecto al seguimiento de las presentes conclusiones, consideramos que es muy importante incluir a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) en el seguimiento realizado por la Oficina, de modo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel de país pueda participar de manera significativa.

Por último, en conclusión, el Grupo de los Empleadores está satisfecho con el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas este año. Se alcanzó el consenso en la medida de lo posible y se señalaron discrepancias cuando fue necesario. Quisiera agradecer especialmente a nuestro Presidente, el Sr. Tabai, por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión este año, y por la manera tan eficaz de gestionar el tiempo. También quisiera agradecer al Grupo de los Empleadores, especialmente a Sonya Janahi, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanes, Juan Mailhos, Jacqueline Vandermeulen, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Giménez, Paul Mackay, Paul Noll y Tala Khoury y por su apoyo y ayuda en la elaboración y presentación del punto de vista del Grupo de los Empleadores en los casos individuales y el Estudio General. Gracias también a mi amigo Tjalling Postma, el Vicepresidente trabajador, y su equipo, y a los representantes gubernamentales que participaron activamente en la Comisión para garantizar que nuestras discusiones fueran constructivas y productivas. Por último, quisiera expresar mi agradecimiento por el apoyo inestimable de Rita Yip, Tessa Mitchell y Emilie Villet, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y a María Ángeles Palmí Reig, Nuno Biscaya y Andrés Yurén de ACT/EMP.



Sr. Postma**Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas**
(original inglés)

La Comisión de Aplicación de Normas aprobó ayer su informe y hoy lo presenta en esta sesión plenaria.

La aprobación de este informe brinda una ocasión oportuna para reflexionar sobre la función que desempeña nuestra Comisión en la OIT. Esta es una función decisiva. Nuestra Comisión contribuye a la consecución del objetivo fundacional de la promoción de la paz y la justicia social, que la OIT se fijó en el momento de su creación: proteger a los trabajadores, garantizar la dignidad humana y establecer salvaguardias que eviten la explotación y una carrera a la baja, y, a ese respecto, asegurar condiciones equitativas para las empresas y los Gobiernos y, de ese modo, lograr sociedades sostenibles. En este sentido, es indispensable la función de control para velar por la correcta aplicación de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros. Por consiguiente, la OIT debería reafirmar el carácter esencial de su sistema de control para la consecución de su mandato y asignarle todos los recursos que precisa para ser efectivo.

Solo mediante la elaboración, la promoción y la ratificación de las normas, así como el control eficaz de su cumplimiento, podremos alcanzar los objetivos establecidos en el momento en que se fundó nuestra Organización. A fin de cumplir este mandato en la presente reunión, pudimos examinar, a excepción de dos, todos los casos que figuraban en nuestra lista y adoptar conclusiones consensuadas. Asimismo, examinamos el caso de Belarús en el contexto de una sesión especial. Esta capacidad para alcanzar y adoptar conclusiones constituye un logro que merece el debido reconocimiento, y debe guiarse exclusivamente por la finalidad de abordar los retos a los que se enfrenta cada uno de los Estados Miembros de la forma más pertinente y eficaz posible. El sufrimiento y las privaciones provocados por las violaciones de las normas internacionales del trabajo —y las respuestas que requieren— nunca deberían estar supeditados a consideraciones políticas o estratégicas que nos aparten del objetivo constitucional que debe orientar la labor de la Comisión.

Los dos casos que no pudimos examinar son los relativos a Nicaragua y el Afganistán. Esto se debió a la ausencia de las autoridades pertinentes ante nuestra Comisión. Instamos a la OIT y a sus Estados Miembros a que hagan un seguimiento con las autoridades de ambos países acerca de las graves preocupaciones expresadas en estos casos. La falta de compromiso de un Gobierno con la labor de la OIT no puede, y no debe, eximirle del cumplimiento de sus obligaciones y, menos aún, justificar que se prive a los trabajadores de sus derechos fundamentales.

También hemos de lamentar que este año, nuevamente, el Gobierno de Belarús no haya podido participar de forma constructiva en las labores de nuestra Comisión. En consecuencia, el Gobierno de Belarús, con el apoyo de algunos Gobiernos, pidió que se procediera a una votación, pese a los llamamientos del Presidente, en particular, a favor del consenso, y sabiendo claramente que perderían. Esta forma de proceder por parte de Belarús es contraria al espíritu de las normas que orientan nuestra labor en la Comisión. Además, es contraria a la práctica de larga data de nuestra Comisión. Por ello, instamos a Belarús, a la luz de su propia petición formulada ayer abogando por un diálogo constructivo, a que reconsidere su enfoque y colabore de forma constructiva con nuestra Comisión y la OIT, ponga en libertad a todos los sindicalistas que se encuentran en prisión y reciba al enviado especial del Director General.



Como en años anteriores, también nos vimos confrontados a delegaciones que no estaban integradas de acuerdo con los principios tripartitos que rigen la OIT. En algunos casos, los Gobiernos quieren elegir a sus propias organizaciones de trabajadores para que asistan a la reunión de la Conferencia, en lugar de las organizaciones que realmente son más representativas. Esas son cuestiones que aborda la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, pero su impacto en la labor de nuestra Comisión es preocupante y pone en peligro la plena participación de los representantes legítimos de los trabajadores en nuestras discusiones.

Como se pone de relieve en la Memoria del Director General, todo esto se enmarca en un contexto más amplio de crecientes políticas autoritarias y un aumento notable de la militarización, que están menoscabando los pilares esenciales del sistema democrático, la protección social y el respeto de los derechos. Debemos destacar, por ejemplo, los ataques contra la organización más representativa de los trabajadores de los Estados Unidos de América, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), así como los ataques contra los trabajadores y sus sindicatos en la Argentina y Panamá.

En muchas de las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión este año se invita a los Estados Miembros a solicitar la asistencia técnica de la OIT. Es evidente que la OIT debería disponer de la mayor flexibilidad posible a la hora de evaluar qué formas de asistencia técnica serían más apropiadas para abordar y resolver de manera adecuada los asuntos en cuestión. El objetivo último es comprobar que nuestras conclusiones y recomendaciones tienen un impacto en las vidas de los trabajadores y los empleadores que se enfrentan a violaciones de sus derechos en virtud de los respectivos convenios, lo que conducirá al desarrollo de nuestras sociedades. Los interlocutores sociales han demostrado inventiva para alcanzar estas conclusiones, especialmente las relativas a las misiones. Estos tiempos difíciles requieren creatividad. Esperamos que, en el marco de su labor de seguimiento, la Oficina aproveche esta oportunidad, trabajando en colaboración con las secretarías del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores y nuestras oficinas respectivas, para llevar a cabo misiones que sean eficientes y eficaces y lograr sobre el terreno el impacto en materia de desarrollo que desean nuestros mandantes, teniendo en cuenta, cuando existan, las actividades de la OIT como los Programas de Trabajo Decente por País, entre otras.

Con respecto al impacto, el Grupo de los Trabajadores considera que la promoción y la ratificación de los convenios de la OIT, así como su aplicación en la ley y en la práctica, constituyen una parte fundamental del mandato normativo de la OIT y son el punto de partida del ciclo de cambios y de desarrollo positivos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas proactivas para ratificar los convenios, en consulta con sus interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT, a fin de propiciar este cambio y lograr un impacto en la situación laboral y social de nuestros países.

Queremos dar las gracias al Presidente de nuestra Comisión y a la secretaria por la forma en que dirigieron los trabajos de nuestra Comisión. No cabe duda de que ello contribuyó al clima generalmente positivo y constructivo en la Comisión. Sin embargo, debemos llamar la atención sobre la discusión celebrada durante la sesión especial relativa a Belarús. En dicha ocasión observamos con profunda preocupación cómo algunos miembros de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), de control estatal, grababan a nuestro colega Maksim Pazniakou, representante del exiliado congreso de sindicatos independiente, el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), cuando hizo uso de la palabra en nombre de la Confederación Sindical Internacional (CSI). En este caso, esta no es solo una infracción leve de las normas, habida cuenta de que la vida de Maksim Pazniakou, y la vida de otros sindicalistas de Belarús, han sido amenazas. Debemos seguir insistiendo en garantizar que, ya sea aquí en la plenaria



o en nuestras comisiones o en nuestros países, exista un entorno en el que los trabajadores puedan expresarse libremente y sin intimidación.

La labor coherente e interrelacionada del sistema de control se vuelve visible durante nuestros trabajos en el seno de la Comisión. En particular, el informe y el seguimiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tienen para nosotros una importancia fundamental. Los apoyamos plenamente en la ejecución independiente y profesional de su mandato.

Teníamos motivos para volver a abordar la cuestión del derecho de huelga al comienzo de la reunión, y espero que este asunto quede zanjado en nuestra Comisión, a la luz de la forma de trabajar que hemos adoptado desde hace muchos años. A nuestro juicio, corresponde al Consejo de Administración, que remitió la cuestión a la CIJ, recibir la opinión consultiva y acordar la mejor manera de proceder, en consonancia con el mandato constitucional y los objetivos de la OIT.

Este año, la Comisión logró de nuevo cumplir su labor y contribuir al mandato de la OIT de avanzar hacia la realización de la justicia social. Dado que concluimos hoy los trabajos de nuestra Comisión, la aplicación de las conclusiones debería ser primordial y debería ser prioritaria.

Por último, permítanme pronunciar unas palabras de agradecimiento. En nombre del Grupo de los Trabajadores de la Comisión, quisiera expresar mi sincero agradecimiento al Presidente de la Comisión, el Sr. Belgacem Tabai, que dirigió nuestras labores con sumo cuidado; al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, por su diligente trabajo; y al conjunto de la secretaría por su contribución. En particular, quisiera mencionar a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a sus adjuntos, el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis. La Sra. Curtis concluirá en breve su dilatada y admirable trayectoria en la OIT y le damos las gracias por su contribución decisiva a los órganos de control de la OIT, especialmente a la labor de nuestra Comisión, y le transmitimos nuestros mejores deseos para el futuro. Asimismo, queremos extender nuestro agradecimiento a la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, que son la columna vertebral de esta Comisión, y a los intérpretes, el equipo técnico y el equipo de seguridad. También quiero dar las gracias a mi homólogo del Grupo de los Empleadores y amigo, el Sr. Kaizer Moyane, al que he aprendido a respetar, si bien en ocasiones tuvimos opiniones muy distintas; por su atención y paciencia, quisiera darle las gracias, así como a su equipo. Por supuesto, también doy las gracias a mi Grupo, sin excepción, por su participación activa y su solidaridad. Quisiera expresar mi reconocimiento, en particular, a aquellos que accedieron a asumir conmigo el papel de portavoces, y quiero mencionar a Marta Pujadas, Nina Mjøberg, Mikyung Ryu, Zingiswa Losi, Alejandra Ortega, Ann Vermorgen, Clare Middlemas, Jocelyne Dubois, Stephen Russell y Souleymane Diallo. Además, quiero expresar mi agradecimiento a nuestros colegas de la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC) y la CSI por su inestimable labor, su aportación constante y profesional y su orientación, así como a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por su gran apoyo.



Sr. Tabai

Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas (original árabe)

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de esta 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para tratar de la aprobación del informe de la Comisión.

Para empezar, quisiera reconocer el importante papel que desempeña esta Comisión, que es una de las principales comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y la piedra angular del sistema de control de la OIT. Encarna el marco tripartito a través del cual la Organización promueve los derechos establecidos en las normas internacionales del trabajo desde 1926.

Es un gran honor para mí, y para mi país, Argelia, presidir esta importante Comisión en nombre del grupo de los Gobiernos de los Estados Miembros. Quisiera agradecerles una vez más la confianza que han depositado en mí al elegirme para presidir esta eminente Comisión.

Quisiera decir también que Argelia concede gran importancia a las normas internacionales del trabajo y a los organismos y mecanismos asociados. En este contexto, quisiera señalar la experiencia positiva de mi país en el trato con los diversos órganos de control de la OIT a la hora de evaluar en qué medida la legislación y la práctica nacionales se ajustan a las normas internacionales.

Como resultado de esta fructífera cooperación y teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Argelia ha introducido numerosas reformas con vistas a adecuar su legislación nacional a las normas internacionales del trabajo.

Estos esfuerzos se inscriben también en el marco más amplio de una ambiciosa política iniciada por el Presidente para reforzar el carácter social del Estado argelino mediante un conjunto de reformas e iniciativas destinadas a promover el diálogo social y garantizar los derechos de los trabajadores de conformidad con los compromisos internacionales suscritos por mi país.

Me complace decir que durante esta reunión de la Conferencia nuestro orden del día ha tratado varios temas importantes. La Comisión ha debatido la aplicación de varios convenios y recomendaciones, incluidos los relativos a la protección de los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Este tema ha sido el centro del exhaustivo estudio elaborado por la Comisión de Expertos, titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. La Comisión también ha celebrado una sesión plenaria sobre el Informe General del Comité de Expertos y ha escuchado las respuestas del Presidente del Comité de Expertos y de la representante del Secretario General de la Conferencia sobre algunas de las cuestiones planteadas y las principales novedades normativas.

Esta reunión también ha brindado a los delegados la oportunidad de estudiar e intercambiar puntos de vista sobre el destacado informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. Los miembros de la Comisión también han debatido el informe sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de envío de memorias y otras obligaciones relativas a las normas, y ha examinado varios casos individuales relacionados con la aplicación de Convenios internacionales que han sido ratificados.

En este contexto, me gustaría señalar que los debates en todas las fases de las labores de la Comisión han sido enriquecedores y profundos. Durante esos debates, hemos escuchado opiniones múltiples y a veces divergentes. Sin embargo, han reflejado respeto mutuo y un compromiso genuino con las normas y el sistema de control de la OIT. Ello reafirma que la Comisión de Aplicación de Normas es un importante foro de debate y tiene la responsabilidad de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores de todas las categorías, así como de los empleadores y de todas las partes interesadas en todo el mundo.



En este mismo contexto, me gustaría elogiar el espíritu de cooperación que ha caracterizado nuestras labores durante las dos últimas semanas. Los debates han permitido a todos los delegados tripartitos expresar libremente sus opiniones en un ambiente de respeto mutuo y debate constructivo, sin excesos destacables. Como Presidente de la Comisión, me he esforzado por asegurar todas las condiciones a mi alcance para hacerlo posible.

Ser Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas ha sido para mí un momento privilegiado y significativo. A través de esta positiva experiencia puedo reafirmar que este sistema sigue gozando del prestigio que merece y es esencial por su contribución a la resolución de problemas que caracterizan el mundo del trabajo, en particular ante los graves retos a los que se enfrenta nuestro mundo actual y el clima internacional de incertidumbre.

Ha sido muy satisfactorio ser testigo del auténtico espíritu de diálogo en los trabajos de esta Comisión, tanto en la discusión de casos individuales como en los debates en sesión plenaria. Aunque las opiniones han divergido en algunas ocasiones, lo que ha distinguido nuestro trabajo ha sido el espíritu de consenso que nos ha permitido llegar a unas conclusiones consensuadas, reflejo del papel que desempeña y la importancia que reviste el diálogo en todos los foros multilaterales.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los delegados gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores su compromiso y espíritu constructivo durante los trabajos de la Comisión. El alto nivel de asistencia a las salas de reunión da cuenta del valor y la magnitud de los debates que hemos mantenido y pone de relieve una vez más la importancia del sistema de control de la Organización.

También quisiera expresar mi sincero agradecimiento a los Vicepresidentes, el Sr. Kaizer Moyane, del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Tjalling Postma, del Grupo de los Trabajadores, por su cooperación y profesionalidad. También agradezco a los portavoces de los trabajadores y de los empleadores sus valiosas contribuciones y al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, de Chile, la información pertinente y precisa aportada.

También quisiera aprovechar esta oportunidad para elogiar el compromiso y la profesionalidad de la secretaría durante todas las reuniones de la Comisión. En particular, doy las gracias a la Sra. Corinne Vargha, representante del Secretario General de la Conferencia, por su constante apoyo y orientación durante las dos últimas semanas.

Expreso asimismo mi sincero agradecimiento a todos los miembros de la secretaría por su amabilidad, dedicación, profesionalidad y apoyo constante y, en particular, a los coordinadores, Carlos y Rosinda. Sus esfuerzos por garantizar el buen desarrollo de las labores de la Comisión merecen todo el reconocimiento y respeto.

Con orgullo por lo que hemos logrado juntos, recomiendo a la Conferencia Internacional del Trabajo que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.



Sra. Lemieszewska

Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de intervenir en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Georgia, Islandia, Noruega y Suiza suscriben esta declaración.

Quisiéramos comenzar expresando nuestro profundo agradecimiento al Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, por dirigir con eficiencia las discusiones y por su excelente gestión del tiempo. También quisiéramos hacer extensivo nuestro sincero agradecimiento a los Vicepresidentes y al Ponente, por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia. Asimismo, damos las gracias a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a su equipo por su apoyo y orientación durante todas las sesiones. Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, por el papel fundamental que ha desempeñado en esta labor de apoyo durante muchos años. Es la última reunión de la Comisión en la que desempeña esta función. Quisiéramos desearle el mayor de los éxitos en sus futuros proyectos. Por último, pero no por ello menos importante, muchas gracias a los intérpretes y a los traductores.

Acogimos con agrado las discusiones y el enfoque positivo y el compromiso de los mandantes en el proceso. Sin embargo, lamentamos profundamente que no se pudieran examinar dos casos porque los respectivos Gobiernos decidieron no colaborar ni participar en la Comisión. Quisiéramos hacer hincapié en que la participación de los representantes gubernamentales en los exámenes de los casos de países es fundamental para el funcionamiento adecuado del mecanismo de control de la OIT. No solo es una obligación de cada Estado Miembro, sino también una oportunidad de recibir orientación y asistencia para las futuras actividades encaminadas a asegurar el cumplimiento de los convenios ratificados. También cabe lamentar que, por segundo año consecutivo, no todas las conclusiones hayan podido adoptarse por consenso, lo que va en contra de la práctica establecida desde hace mucho tiempo en nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber llegado a conclusiones concretas que proporcionarán orientaciones sobre el camino a seguir para aplicar eficazmente las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica.

Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y de un control efectivo, independiente y reconocido de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones.

La Comisión de Aplicación de Normas es un pilar central del sistema de control de la OIT y plasma los valores esenciales de la OIT, basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes debatir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita.

Apreciamos enormemente el análisis y los conocimientos especializados de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que proporcionan una base sólida para el trabajo de la Comisión de la Conferencia. Valoramos las orientaciones facilitadas por la Comisión de Expertos y confiamos en ellas, ya que contribuyen a la buena aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.



Nos complace que la Comisión de Expertos continúe fortaleciendo su cooperación con los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, lo cual es esencial para reforzar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Acogemos con gran satisfacción que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos se haya unido a la Coalición Mundial por la Justicia Social.

Lamentamos observar que la situación actual implica que nos encontramos muy lejos de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 8 relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. En este sentido, esperamos que la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social proporcione un nuevo impulso para fomentar la inclusión social, la justicia social y el diálogo social para avanzar en la protección social universal, los empleos decentes y las competencias ecológicas y digitales.

Concedemos un gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión global de la relación vital existente entre un entorno de trabajo seguro y saludable y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, lo que permite reducir el costo total de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es urgente reforzar la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una protección social integral. Acogemos con agrado las recomendaciones de mejoras del Estudio General.

Observamos con satisfacción que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas están más orientadas a la acción, proporcionan orientaciones a los mandantes e impulsan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a que den cumplimiento a las conclusiones en la mayor medida posible, solicitando, de ser necesario, la asistencia técnica de la OIT, que también puede comprender misiones.

Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT. Seguimos convencidos de que este es uno de los elementos más completos y valiosos del orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés cooperar de forma constructiva con la Oficina y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.

El Presidente (original inglés)

Ahora procederemos a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe, que figura en las Actas núms. 4A y 4B?

(Se aprueba el informe).

Deseo felicitar a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como a su secretaría, por el trabajo que han realizado este año. Me permito subrayar que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas es una de las piedras angulares de la OIT. A todos ellos expreso mi más sincero agradecimiento.



Quejas presentadas en virtud del artículo 26 a la Conferencia

El Presidente

(original inglés)

Cumplo en informarles que la Oficina ha recibido dos quejas de delegados de esta Conferencia en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización. Una de las quejas atañe a la Arabia Saudita y la otra, a Chile. La Oficina ha tomado nota de estas quejas y las tramitará conforme a los procedimientos aplicables.

¿Hay algún delegado que desee tomar la palabra sobre este asunto en este momento?

Sra. Passchier

Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

(original inglés)

Gracias por permitirme formular una breve declaración en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra la Arabia Saudita.

Antes de que concluyamos esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, lastimosamente me veo en la obligación de llamar a su atención una realidad angustiosa, a saber, la terrible situación que viven los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita. Trece millones de hombres y mujeres —han oído bien—, 13 millones de hombres y mujeres, procedentes en su mayoría de países asiáticos y africanos, son sometidos a graves abusos en el sistema de patrocinio *kafala*, y no podemos cerrar los ojos ante ello.

En la reunión en curso de la Conferencia, los delegados de los trabajadores de 36 países, liderados por sindicatos de África, Asia y el Pacífico, Europa y las Américas, presentaron formalmente una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra la Arabia Saudita. En ella, exigen el nombramiento de una comisión de encuesta, que es el mecanismo reservado para los casos de incumplimiento más persistentes y graves, así como justicia social para esos millones de trabajadores.

Esta queja resulta necesaria ante las pruebas abrumadoras de robo de salarios durante decenios, confiscación de pasaportes, trabajo forzoso, estafas de contratación, exposición a calor letal y muertes horribles en las obras, incluidas las muertes confirmadas en relación con la infraestructura de la Copa Mundial de 2034. Solo la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera ha documentado más de 21 000 incidentes de abuso contra trabajadores migrantes, como el impago de salarios por empresas declaradas insolventes y deudas cifradas en cientos de millones de dólares de los Estados Unidos, que en algunos casos los han llevado al hambre y la muerte.

No hablo de unas meras estadísticas, hablo de trabajadores: de padres que no pueden aportar su salario a sus hogares, de madres obligadas a trabajar en condiciones de servidumbre doméstica, de hombres que han sido aplastados por escombros, de trabajadores de países africanos y asiáticos que viajaron en busca de oportunidades de empleo y regresaron dentro de un ataúd.

Además, todo tipo de sindicalismo genuino está prohibido en la Arabia Saudita. El sistema de *kafala* sigue vigente. Las mujeres no pueden trabajar, asociarse o protestar de manera libre y sin amenazas de violencia. Los trabajadores viven y trabajan en condiciones inhumanas y casi carcelarias.



Esperamos que el acuerdo de cooperación celebrado recientemente entre la Arabia Saudita y la OIT redunde en una labor significativa en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Ahora bien, las buenas palabras no bastan. Si no se introducen cambios sobre el terreno que puedan hacerse cumplir, los anuncios realizados no consistirán en más que una reforma superficial. Los sindicatos exigen que la presente queja dé lugar al nombramiento de una verdadera comisión de encuesta dotada de amplias facultades para investigar, informar y formular recomendaciones vinculantes.

Este es el momento adecuado para presentar la queja, ya que la Arabia Saudita se está preparando para la Copa Mundial de la FIFA de 2034, un acontecimiento en el que podrían replicarse los abusos constatados en Qatar durante los preparativos de la Copa Mundial de la FIFA de 2022. No podemos permitir que la historia se repita. No podemos permitir que la FIFA, los Gobiernos, las empresas mundiales o la sociedad civil se queden de brazos cruzados mientras la explotación acapara la atención del mundo entero.

Así pues, debemos abordar urgentemente esta grave situación y nombrar una comisión de encuesta. Tenemos que pasar de las palabras a las medidas concretas, al control vinculante de la OIT, a los fondos de indemnización, a la abolición de los sistemas de *kafala* y al respeto del derecho de libertad sindical y negociación colectiva de todos los trabajadores, sea cual sea situación migratoria o en el empleo.

La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de la misma. Llevemos adelante esta queja. Dejemos que el Consejo de Administración, al examinar el caso en un futuro próximo, nombre una comisión de encuesta. Veleemos por que a ningún trabajador sometido a trabajo forzoso se le niegue su derecho a la libertad y el trabajo decente en la Arabia Saudita, y su derecho a un regreso seguro a casa.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, órgano permanente de composición tripartita de la Conferencia y mecanismo esencial del sistema de control de la OIT, se consagra, cada año, al análisis del informe publicado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

Desde 2007, a fin de dar una mejor visibilidad a los trabajos de la Comisión de la Conferencia y para dar curso a los deseos de los mandatarios de la OIT, se decidió hacer una publicación separada, en una presentación más atractiva, recopilando las tres partes habituales de los trabajos de la Comisión. Este año, la estructura de la publicación se presenta de la manera siguiente:

- ▶ El Informe General de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.
- ▶ Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países.
- ▶ El informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia: Presentación, discusión y aprobación.

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
T: +41 22 799 7249
F: +41 22 799 6771
E: normes@ilo.org
ilo.org/normes