

Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte
del Informe la Comisión -
Sección I

02.06.26

114.^a reunión, Ginebra, 2026

Discusión sobre el Estudio General

El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia

Presidenta – Les invito ahora a pasar al siguiente punto del orden del día, a saber, la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) titulado, *El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*.

Invito ahora a los portavoces a formular sus declaraciones introductorias. La declaración del Grupo de los Trabajadores estará dividida entre cuatro portavoces.

Miembros trabajadores – Los miembros trabajadores acogen con beneplácito la oportunidad de examinar el Estudio General sobre la Recomendación núm. 205, que es el único instrumento normativo internacional que reafirma el papel fundamental del empleo, los derechos laborales, el diálogo social y la protección social para promover la paz, prevenir crisis, facilitar la recuperación y fomentar la resiliencia. En todo el mundo, no dejan de aumentar la frecuencia y la intensidad de los conflictos y las catástrofes naturales relacionados con el clima. Recordemos que, en las circunstancias actuales, los conflictos y las catástrofes están interrelacionados.

Los conflictos aumentan considerablemente la vulnerabilidad de la población ante los desastres. Los riesgos naturales pueden provocar conflictos por la escasez de recursos, exacerbar la violencia existente y desencadenar crisis múltiples y prolongadas, lo que dificulta enormemente la recuperación. Estas situaciones tienen consecuencias negativas para los trabajadores y sus derechos. Por eso hacemos hincapié en la actualidad y la relevancia del Estudio General.

Los miembros trabajadores recuerdan además que garantizar la paz mediante el empleo, los derechos laborales, el diálogo social y la protección social constituye el núcleo del mandato de la OIT. La Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración del Centenario afirman expresamente el principio de que no es posible establecer ni mantener una paz universal y duradera sin justicia social. El liderazgo de la OIT en este ámbito goza de un amplio reconocimiento, tal y como se desprende de las respuestas de numerosos Estados Miembros. Se ha elogiado el papel de la OIT por su contribución fundamental, tanto a nivel nacional como internacional, al triple nexo acción humanitaria, desarrollo y paz. Los miembros trabajadores destacan además las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en el sentido de que las situaciones de crisis no suspenden las obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo ratificadas, y que cualquier excepción debe ser únicamente temporal y ejercerse dentro de los límites de la legalidad, la necesidad, la proporcionalidad y

la no discriminación. Todos los Estados Miembros deben respetar, promover y hacer efectivos estos derechos y principios, incluso si no han ratificado los convenios fundamentales de la OIT.

Como se señala en el Estudio General, se debe hacer todo lo posible por evitar un deterioro progresivo de las condiciones laborales, especialmente en tiempos de crisis, y, en su lugar, buscar la resiliencia y el desarrollo mediante medidas de protección de los trabajadores y de trabajo decente, en consulta con los interlocutores sociales. Por consiguiente, tal y como se subraya en el Estudio General, las respuestas a las crisis no deben utilizarse como pretexto para introducir reformas legislativas regresivas, como lamentablemente observamos en algunos países. Los miembros trabajadores reafirman que la recuperación sostenible y la prevención responsable están intrínsecamente vinculadas a una legislación laboral que se ajuste a las normas internacionales del trabajo y garantice el pleno respeto de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Por último, quiero abordar un tema muy urgente: la represión, la estigmatización e incluso la criminalización de los sindicatos. En contextos de crisis, como los conflictos armados, las medidas antiterroristas o los cambios políticos radicales, a menudo se tacha a los sindicatos de organizaciones terroristas o indeseables, y sus actividades legítimas se califican de «actos terroristas».

La Comisión de Expertos ha formulado numerosas observaciones sobre este tema. Durante la pandemia de COVID-19, también observamos que muchos empleadores, incluidos los de empresas integradas en cadenas mundiales de suministro, y en algunos casos las autoridades, utilizaron la pandemia como pretexto para restringir los derechos sindicales. Estos ejemplos ponen de manifiesto la urgencia de redoblar los esfuerzos y establecer vínculos entre las respuestas a las crisis y el respeto de los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical. Les ruego que cedan ahora la palabra a mi colega, el delegado sindical del Canadá.

Miembros trabajadores – La importancia de la igualdad y la no discriminación para una gestión eficaz y a largo plazo de las crisis es un tema transversal en la Recomendación núm. 205. Sabemos que los trabajadores que pertenecen a grupos desfavorecidos o marginados —entre ellos las mujeres, los migrantes y los refugiados, los trabajadores indígenas y tribales y los trabajadores con discapacidad, así como otros grupos marginados— están sobrerrepresentados de manera desproporcionada en los trabajos precarios. Durante la pandemia de COVID-19, a menudo pasaban desapercibidos para el sistema y se les dejaba de lado porque ya estaban excluidos del ámbito de la protección de los trabajadores. Además, estos grupos de trabajadores se veían a menudo afectados por la falta de medidas que abordaran sus vulnerabilidades específicas.

Destacamos la importancia de adoptar medidas de protección específicas que deben incluir la promoción del empleo, el apoyo a la estabilidad y el desarrollo socioeconómicos, la eliminación de todo tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, los derechos laborales y la participación en el proceso de toma de decisiones. Las situaciones de crisis tienden a agravar las desigualdades de género ya existentes. Por ello, subrayamos la necesidad de contar con políticas de gestión de crisis que fomenten y garanticen la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, que incluyan a las mujeres y a otros grupos desfavorecidos en los procesos de toma de decisiones y que aborden la violencia de género. Permítanme ahora pasar al tema del trabajo decente para los trabajadores de primera línea y los trabajadores esenciales.

Nos referimos a los trabajadores de los servicios sanitarios de urgencias y a los bomberos, pero también a los trabajadores del saneamiento y la seguridad, la construcción, la agricultura

y el transporte. Estos trabajadores suelen estar infravalorados, mal remunerados y, cada vez más, empleados con contratos precarios. Hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros para que examinen críticamente, en estrecha consulta con los sindicatos, las exclusiones de los trabajadores de primera línea y de los sectores clave de los derechos colectivos y la protección del trabajo. Estos trabajadores deben poder negociar colectivamente acuerdos para una primera respuesta eficaz y una recuperación a largo plazo, como los relativos a sus condiciones de trabajo, la seguridad y la salud o los requisitos mínimos de servicio. Permítanme abordar también la necesidad de una transición justa para los trabajadores en el contexto de la respuesta a las crisis. La Recomendación núm. 205 hace referencia en repetidas ocasiones a la importancia de las medidas en materia de empleo y trabajo decente para lograr que nuestro mundo sea sostenible desde el punto de vista medioambiental.

La degradación medioambiental, incluidos los efectos del cambio climático, afecta gravemente a los lugares de trabajo, a los trabajadores y a sus derechos. Para que una transición sea justa, debe basarse en la justicia social, el trabajo decente y las normas internacionales del trabajo. El objetivo de una transición justa no es solo la creación de empleo, sino la creación de puestos de trabajo de calidad aceptable en los que se tengan en cuenta los derechos de los trabajadores y sindicales, así como la protección social y el diálogo social. Hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros para que, en consulta con los interlocutores sociales, integren sistemáticamente medidas de transición justa en sus políticas de prevención de crisis y respuesta a las mismas, siguiendo las orientaciones establecidas en las Directrices de política de la OIT para una transición justa de 2007.

Miembros trabajadores - Me gustaría complementar las observaciones formuladas por una de mis colegas recordando que la Recomendación núm. 205 aborda el empleo y el trabajo decente en todo el ciclo de gestión de una crisis y sigue siendo pertinente en todo momento. Por ello, todos los países, incluidos aquellos que hasta ahora han estado menos expuestos a este tipo de situaciones, deberían desarrollar enfoques estratégicos para la gestión de crisis desde la perspectiva del empleo y el trabajo decente e informar al respecto a la Oficina. En el Estudio General se observa que, en el contexto actual de crisis entrelazadas, la pertinencia permanente del diálogo social y su importante contribución para permitir una recuperación inclusiva y sostenible y salvaguardar la cohesión social son cada vez más evidentes. De hecho, a lo largo de la Recomendación núm. 205, se subraya la relevancia de la participación de los trabajadores y sus organizaciones en el diseño de las respuestas a la crisis, tanto en las empresas como a escala nacional.

Durante la pandemia de COVID-19, que afectó a los trabajadores y los lugares de trabajo en todo el mundo, observamos que las respuestas acertadas fueron aquellas que surgieron del diálogo con los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Sin embargo, esos resultados fueron posibles con mayor frecuencia en países donde el diálogo social y el marco de negociación colectiva ya estaban bien desarrollados. En consecuencia, una fuerte inversión en el diálogo social es un elemento necesario e indispensable para el éxito de las respuestas a la crisis. En el contexto de la gestión y la prevención de crisis, cabe destacar también la importancia crucial del apoyo al sector público y los organismos gubernamentales. En tiempos de crisis, los trabajadores del sector público garantizan la continuidad de la prestación de bienes y servicios esenciales, como la sanidad, la educación, el transporte o los servicios públicos.

Además, los miembros trabajadores resaltan el vínculo entre la informalidad y las situaciones de crisis. La informalidad suele figurar entre las causas fundamentales de las crisis. Al mismo tiempo, los trabajadores informales se encuentran entre los más vulnerables a los

efectos adversos de las crisis y, a menudo, no pueden acceder a la ayuda y el apoyo que se ofrecen en esos momentos. Estamos hablando del 58 por ciento de los trabajadores a nivel mundial, el 85 por ciento de los trabajadores africanos y el 66 por ciento de los trabajadores de Asia. Los miembros trabajadores se alegran de que muchos Estados Miembros hayan adoptado medidas para apoyar los medios de vida y los ingresos de los trabajadores de la economía informal durante la pandemia de COVID-19.

Celebramos especialmente las medidas adoptadas para defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo de quienes se desempeñan en la economía informal, entre otras cosas mediante la ampliación de los marcos de salud y seguridad en el trabajo que involucren a representantes de los trabajadores del sector informal en la planificación de crisis y en las intervenciones de inspección del trabajo basadas en los derechos. No obstante, para respaldar eficazmente la transición hacia la formalidad, necesitamos soluciones sistémicas a largo plazo. Por eso también me gustaría hacer hincapié en la necesidad de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo para la gestión de crisis, incluida la prevención. Subrayamos el papel clave de la administración del trabajo en la gestión de crisis y la importancia de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo. Los contextos frágiles, de crisis o posteriores a las crisis se caracterizan con frecuencia por limitaciones excesivas o incluso por la ausencia total de inspecciones del trabajo y mecanismos de justicia laboral que funcionen.

Los miembros trabajadores suscriben plenamente las observaciones formuladas en el Estudio General sobre la relevancia de la inspección del trabajo y la justicia laboral para garantizar la paz social. Hacemos un llamamiento para que se cumplan el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), en particular en tiempos de crisis. Ahora les ruego que den la palabra a mi colega, representante sindical del Senegal.

Miembros trabajadores: Querría comenzar destacando el creciente número de conflictos armados y situaciones de violencia, así como sus efectos devastadores en los trabajadores y los lugares de trabajo en todo el mundo. Los conflictos alcanzan hoy su nivel más alto desde la Segunda Guerra Mundial y afectan a unos 2 000 millones de personas, y más de 122 millones de personas han sido desplazadas por la fuerza en 2025.

Las principales zonas de conflicto y preocupación incluyen actualmente la República Islámica del Irán, Palestina (desde 1948), Siria, el Yemen, Ucrania, el Líbano, el Afganistán, Myanmar, el Pakistán, Haití, el Sudán, la República Democrática del Congo, Sudán del Sur, Burkina Faso y Somalia. Deseamos destacar el impacto desastroso de los conflictos sobre los trabajadores y sus organizaciones sindicales. El Comité de Libertad Sindical ha señalado, en especial, que, en algunos casos, el movimiento sindical ha sido una «víctima colectiva» de la violencia. Resaltamos la necesidad de establecer medidas de protección y reparación para ayudar a las organizaciones sindicales a recuperarse de los daños sufridos y a reforzar su acción colectiva en situaciones de crisis.

Otro ámbito de acción esencial es la protección de los derechos de los trabajadores especialmente vulnerables, en particular los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza, así como los repatriados. Todos estos trabajadores deben disfrutar de los derechos fundamentales en el trabajo.

Las respuestas eficaces a las crisis, incluidas las relativas a la prevención y la resiliencia, exigen medidas que promuevan la inclusión social mediante el acceso al empleo y el trabajo decente, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y eliminando cualquier

obstáculo jurídico al derecho de los trabajadores migrantes y los refugiados a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a estas.

Debe respaldarse la resiliencia de las comunidades de acogida y, cuando proceda, deben facilitarse la repatriación voluntaria y la reinserción. En situaciones de conflicto, las fuerzas armadas extranjeras o los grupos armados no estatales suelen explotar a las poblaciones locales, incluidos los niños, como combatientes, trabajadores, mensajeros, cocineros o esclavos sexuales. En la fase posterior a la crisis, hay empleadores intermediarios sin escrúpulos, en especial agencias privadas, a veces vinculadas a cadenas de suministro mundiales, que recurren al trabajo forzoso y el trabajo infantil. Para gestionar y prevenir de manera eficaz las crisis, es preciso intensificar los esfuerzos dirigidos a erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil y sancionar con efectividad a los autores de estas violaciones.

Apoyamos asimismo los programas de reinserción de las personas, incluidos los menores anteriormente vinculados a fuerzas o grupos armados, en la vida civil. Deseamos también subrayar el papel esencial de los pisos de protección social y la educación en las respuestas a las crisis y su prevención.

Recordamos que la seguridad social y el acceso a una educación gratuita y de calidad constituyen derechos fundamentales. Hacemos un llamamiento a los Estados Miembros para que subsanen las deficiencias existentes en materia de cobertura y adecuación de los sistemas de protección social, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y otras normas internacionales del trabajo pertinentes. Insistimos en la importancia de garantizar una financiación sostenible y suficiente de la educación, así como de formular programas nacionales de educación y formación profesional, y estrategias de desarrollo de competencias relacionadas con el empleo y la protección social.

Miembros empleadores – Para empezar, los miembros empleadores desean expresar su agradecimiento a la Oficina y a la Comisión de Expertos por haber elaborado el presente Estudio General, tan oportuno e importante. Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados para recopilar y analizar la información recibida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, y valoramos el examen exhaustivo de la Recomendación núm. 205 a la luz de las realidades a las que el mundo del trabajo se enfrenta actualmente.

Esta discusión tiene lugar en un contexto mundial especialmente difícil. En todas las regiones estamos siendo testigos de crisis y conflictos entrelazados y superpuestos, inestabilidad política, desastres de origen climático, emergencias de salud pública e incertidumbre económica. Estas crisis, que aumentan tanto en términos de frecuencia como de intensidad, tienen consecuencias de gran calado para los mercados de trabajo, las empresas, los trabajadores, las instituciones y las comunidades. En este contexto, los miembros empleadores reconocen el tema central que se refleja a lo largo del Estudio General, a saber, que el empleo y el trabajo decente no son solo resultados de la recuperación, sino que son en sí mismos factores decisivos para promover la paz, la resiliencia y la estabilidad a largo plazo. Los miembros empleadores apoyan plenamente los objetivos formulados en la Recomendación.

Al mismo tiempo, deseamos subrayar una importante realidad operativa que debe seguir siendo central en cualquier debate sobre la aplicación de la Recomendación núm. 205, a saber, que las respuestas centradas en el empleo dependen fundamentalmente de que haya empresas que funcionen. Sin empresas que puedan operar, adaptarse e invertir, no puede haber creación de empleo sostenible, ni recuperación duradera, ni resiliencia significativa. En muchos contextos, especialmente en los entornos frágiles y que se ven afectados por crisis, las organizaciones de empleadores también desempeñan un papel de apoyo esencial a través

de la representación, la coordinación, la asistencia técnica y la promoción. Estas organizaciones ayudan a las empresas a superar periodos de incertidumbre y turbulencias, respaldan la continuidad de las operaciones y contribuyen a los esfuerzos de recuperación más amplios. Por esta razón, los miembros empleadores consideran que el desarrollo empresarial y el empleo constituyen el punto de partida más práctico y viable para promover la paz, la recuperación y la resiliencia en contextos de crisis.

Los miembros empleadores consideran que la Recomendación núm. 205 ha demostrado su valor en la práctica, sobre todo porque es práctica, flexible y adaptable al contexto nacional. Esta adaptabilidad también permite a las organizaciones de empleadores adaptar el apoyo, la orientación y la representación a las necesidades específicas de las empresas en diferentes contextos de crisis nacionales. La Recomendación no aborda las situaciones de crisis desde una perspectiva limitada. Más bien, como se reconoce en el Estudio, la Recomendación núm. 205 es un instrumento amplio y ambicioso que ofrece orientación exhaustiva y detallada para prevenir situaciones de crisis, responder a estas situaciones y posibilitar la recuperación en todas las etapas de gestión de la crisis, en particular en lo que atañe a la prevención, la respuesta, la recuperación y el fomento de la resiliencia. Este planteamiento integral es especialmente importante porque refleja las realidades a las que se enfrentan las empresas y los mercados de trabajo en la práctica.

A diferencia de instrumentos anteriores, la Recomendación núm. 205 reconoce que las crisis no se desarrollan de manera lineal o predecible. La prevención, la respuesta de emergencia, la recuperación económica y el fomento de la resiliencia suelen producirse simultáneamente y requieren enfoques coordinados y adaptables. Por lo tanto, los miembros empleadores saludan el reconocimiento de que la Recomendación núm. 205 proporciona un marco coherente capaz de dar cabida a estas realidades complejas. Es importante destacar que este marco no es meramente teórico. Las crisis recientes han demostrado de manera palmaria el papel central que desempeñan las empresas en el mantenimiento de la estabilidad económica y social en condiciones extremadamente difíciles.

Durante la pandemia de COVID-19, así como durante los desórdenes económicos y geopolíticos que se registraron posteriormente, las empresas de todos los sectores continuaron operando en un contexto de máxima incertidumbre. Las empresas aplicaron medidas de planificación de contingencia, adoptaron modelos de producción, introdujeron modalidades de trabajo a distancia cuando era viable, reorganizaron los lugares de trabajo y adoptaron medidas de seguridad y salud en el trabajo destinadas a proteger a los trabajadores al tiempo que mantenían el funcionamiento de sus actividades. Muchas empresas actuaron con rapidez y pragmatismo para preservar los puestos de trabajo en la medida de lo posible, mantener los servicios esenciales y contribuir directamente a los esfuerzos de recuperación. Estas experiencias muestran por qué la Recomendación núm. 205 sigue siendo de gran relevancia.

Al mismo tiempo, deseamos subrayar que la eficacia de la Recomendación núm. 205 depende de que su aplicación se ajuste al contexto. Su fortaleza radica precisamente en su flexibilidad y en su carácter no vinculante. Permite a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales adaptar las medidas a las realidades nacionales, las capacidades institucionales y las condiciones económicas. Esta flexibilidad debe preservarse. En la práctica, los marcos de respuesta a la crisis pueden dar lugar en ocasiones a que se asuman mayores cargas normativas, un incremento de los costes de cumplimiento y expectativas superiores a las que permiten las capacidades operativas de las empresas, en particular de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

Estos retos no son abstractos, ya que, en un contexto de crisis, las empresas se enfrentan a menudo a alteraciones en sus infraestructuras, una menor liquidez, contracción de la demanda, escasez de mano de obra, interrupciones en la cadena de suministro y graves presiones financieras. En tales condiciones, las obligaciones desproporcionadas o los planteamientos excesivamente rígidos corren el riesgo de socavar la capacidad precisamente de aquellos actores que podrían impulsar la recuperación. Por lo tanto, los miembros empleadores hacen hincapié en que las medidas de respuesta a las crisis deben seguir siendo proporcionadas, realistas y económicamente sostenibles. Las organizaciones representativas de los empleadores pueden desempeñar un papel importante a este respecto, apoyando a las empresas en la adaptación y el cumplimiento, promoviendo respuestas viables y reguladas de manera proporcionada, y contribuyendo a garantizar que las medidas reflejen la realidad de sus actividades empresariales.

Reconocemos asimismo que las situaciones de crisis suelen aumentar el riesgo de informalidad. Los periodos de inestabilidad, incertidumbre y merma de la capacidad interna, pueden impulsar tanto a las empresas como a los trabajadores a concertar acuerdos fuera de los marcos formales. Por lo tanto, las estrategias de recuperación deben centrarse en restablecer las condiciones propicias para una actividad empresarial formal y sostenible, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de las capacidades internas, el apoyo a las empresas, sistemas de protección social eficaces y un diálogo social significativo. En última instancia, la Recomendación núm. 205 debe aplicarse de manera que permita a las empresas operar, adaptarse, invertir y crecer, ya que sin empresas que funcionen no hay empleo; sin empleo no hay recuperación sostenible; y sin recuperación, la resiliencia sigue siendo frágil.

El Estudio General reconoce acertadamente el empleo y el trabajo decente como un marco de referencia integral. Sin embargo, los miembros empleadores desean subrayar claramente que la aplicación de este marco está condicionada a que las empresas funcionen y sean sostenibles. Las empresas no son actores pasivos durante las crisis. Por el contrario, son actores económicos y sociales fundamentales que estabilizan los ingresos, mantienen la producción y los servicios, preservan el empleo en la medida de lo posible y sostienen las economías locales durante los periodos de inestabilidad.

En muchos países, las empresas siguen operando a pesar de graves limitaciones logísticas, financieras e institucionales. Garantizan el suministro continuo de bienes y servicios esenciales y contribuyen directamente a la resiliencia económica y social. Este papel cobra aún mayor importancia en situaciones de conflicto, en la recuperación posterior al conflicto y en las crisis relacionadas con el clima. Las organizaciones de empleadores también contribuyen a la coordinación de la promoción y a la prestación de apoyo práctico a las empresas, en particular a las pymes, que de otro modo podrían carecer de los recursos y la capacidad técnica para responder de manera eficaz. Por lo tanto, los miembros empleadores subrayan que, para que la Recomendación núm. 205 sea eficaz, la sostenibilidad empresarial debe considerarse una condición previa, y no un subproducto de la recuperación.

Esto requiere un marco normativo que sea predecible y propicio a dicha sostenibilidad, acceso a la financiación para las pymes, apoyo a la continuidad de las actividades empresariales y entornos normativos que faciliten la adaptación y la recuperación, en lugar de crear barreras adicionales durante los periodos de crisis.

Los miembros empleadores apoyan firmemente que en el Estudio General se haga hincapié en el diálogo social. El diálogo social sigue siendo un principio fundamental de la OIT, una herramienta funcional para la gestión de crisis y un mecanismo para la creación de consenso que respalde la aplicación de las políticas. Como se reconoce en el propio Estudio

General, la noción de diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones relativas a las políticas económicas y sociales.

Los miembros empleadores coinciden en que un diálogo eficaz contribuye de manera significativa a una mejor planificación de las políticas, una aplicación más sólida y unos resultados de recuperación más sostenibles. La experiencia de crisis recientes ha demostrado que, cuando el diálogo social funciona eficazmente, las respuestas tienden a ser más coordinadas, más equilibradas y mejor adaptadas a las realidades nacionales. Al mismo tiempo, los miembros empleadores hacen hincapié en que no existe un modelo único de diálogo social aplicable a todos los países y todas las circunstancias, y que el diálogo debe reflejar el contexto nacional y no debe interpretarse de manera excesivamente restrictiva o rígida. El diálogo social debe reflejar los marcos internos, las tradiciones, las capacidades y las realidades económicas nacionales, y no debe interpretarse de manera excesivamente rígida o prescriptiva. Lo más importante es que los mecanismos de diálogo sean prácticos, viables y capaces de producir resultados concretos.

Asimismo, deseamos subrayar la importancia de fortalecer las organizaciones representativas de los empleadores y de las empresas, ya que la eficacia del diálogo depende de que los interlocutores sociales sean capaces y representativos. De hecho, en muchos contextos afectados por crisis, las organizaciones de empleadores ofrecen mucho más que un simple espacio de consulta participativa. Apoyan a las empresas mediante orientación sobre continuidad de la actividad empresarial, intercambio de información, asistencia técnica, formación y apoyo a la adaptación durante periodos de rápidos cambios económicos y normativos. Por lo tanto, el fortalecimiento de la capacidad institucional y operativa de estas organizaciones es esencial no solo para un diálogo social efectivo, sino también para la durabilidad y la aplicación de las reformas a lo largo del tiempo. Los miembros empleadores acogen además con satisfacción el reconocimiento de la negociación colectiva como herramienta práctica para configurar una respuesta equilibrada y eficaz a las crisis.

Los datos actuales, entre los que se incluyen las conclusiones recogidas en el Informe sobre el Diálogo Social 2024 de la OIT y las recientes orientaciones de la Organización Internacional de Empleadores, demuestran que el diálogo social resulta más eficaz cuando es pragmático, se basa en datos empíricos, está orientado a los resultados y se fundamenta en la sostenibilidad económica. Los miembros empleadores también acogen con satisfacción el énfasis puesto en el planteamiento gradual y multidimensional reflejado en el párrafo 8 de la Recomendación núm. 205 y coinciden en la necesidad de estrategias coherentes y exhaustivas para responder a situaciones de crisis. Desde la perspectiva de los miembros empleadores, este planteamiento refleja las realidades de las situaciones de crisis y se ajusta a la necesidad de respuestas actualizadas en todo el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz. Apoyamos las medidas integradas destinadas a estabilizar los ingresos, preservar el empleo, respaldar la continuidad de las empresas y fomentar la resiliencia a largo plazo.

Sin embargo, la eficacia de estos planteamientos depende fundamentalmente de la coordinación, la coherencia de las políticas y una secuenciación realista. Sin estos elementos, existe un riesgo significativo de fragmentación, duplicación de esfuerzos y sobrecarga institucional. Esto puede socavar la capacidad de ejecución y reducir la eficacia general de las estrategias de recuperación. Por lo tanto, los miembros empleadores subrayan la importancia de contar con unos marcos de ejecución vigentes, un establecimiento claro de prioridades, y una coordinación eficaz entre todos los actores pertinentes, incluido el sector privado, y de la continuidad de la actividad empresarial y la preparación.

Los miembros empleadores respaldan firmemente el énfasis en la importancia de la gestión de la continuidad de la actividad empresarial en contextos de crisis, no solo a nivel de prevención y mitigación, sino a lo largo de todo el ciclo. Una de las lecciones más claras extraídas de las crisis recientes ha sido la importancia de la preparación a nivel empresarial, la gestión de riesgos y la adaptabilidad operativa. A lo largo de la pandemia de COVID-19 y las perturbaciones posteriores, las empresas demostraron una resiliencia y una flexibilidad notables. Las empresas adaptaron rápidamente sus operaciones, introdujeron medidas de seguridad en el lugar de trabajo, aplicaron planes de continuidad y ajustaron sus modelos de negocio a las condiciones cambiantes. Estas medidas preservaron el empleo, mantuvieron los servicios esenciales y protegieron a los trabajadores.

Por lo tanto, apoyamos los esfuerzos destinados a promover la planificación de la continuidad de las actividades empresariales, especialmente entre las pymes, y a integrar la preparación a nivel de empresa en estrategias nacionales de respuesta a las crisis más amplias. Al mismo tiempo, es importante que los marcos de políticas públicas se basen en las prácticas empresariales existentes y eviten duplicaciones innecesarias o requisitos administrativos desproporcionados. Los marcos de preparación ante crisis deben seguir siendo acordes con las capacidades de las empresas y las políticas públicas deben apoyar la gestión de riesgos a nivel de empresa, en lugar de duplicarla o complicarla. Por último, los enfoques normativos deben facilitar una preparación y una respuesta eficaces, en lugar de crear cargas adicionales que limiten la flexibilidad operativa.

Los miembros empleadores reconocen la importancia de las instituciones del mercado de trabajo, incluidos los sistemas de administración del trabajo, los servicios de inspección del trabajo y los servicios de empleo, a la hora de respaldar una respuesta a las crisis y una recuperación eficaces. Sin embargo, es igualmente importante reconocer que, aunque las instituciones del mercado de trabajo son indispensables para la gestión de crisis, en muchos entornos frágiles y afectados por crisis, así como en contextos posconflicto, las capacidades institucionales siguen siendo limitadas. A menudo, los recursos son escasos. Los sistemas administrativos pueden estar debilitados y, con frecuencia, existen importantes discrepancias entre los marcos jurídicos y su aplicación práctica.

En tales circunstancias, la prioridad debería ser reforzar la eficacia institucional, la coordinación y las capacidades operativas en la práctica. Esto incluye el fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores. Las organizaciones de empleadores suelen actuar como instituciones intermediarias clave durante las crisis, ayudando a las empresas a afrontar los cambios normativos, apoyando la adaptación mediante la formación y la asistencia técnica, abogando por enfoques proporcionados y flexibles, y aportando información práctica a nivel empresarial a los debates sobre políticas. Los miembros empleadores toman nota de las preocupaciones planteadas en las observaciones aportadas por los empleadores al Estudio en relación con el aumento de los requisitos normativos durante las situaciones de crisis. Las medidas normativas excesivas o mal secuenciadas pueden aumentar los costes, reducir la flexibilidad y debilitar la capacidad de las empresas, en particular de las pymes, para mantener sus operaciones.

En un contexto de crisis, no es posible fomentar la resiliencia sobrecargando a las empresas. Por lo tanto, los planteamientos normativos deben seguir siendo proporcionados, adaptados al contexto y orientados a respaldar la sostenibilidad de las empresas y la conservación del empleo. También deseamos recordar las recientes conclusiones de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, en las que se indica que las limitaciones organizativas, más que las preocupaciones sobre la autonomía, suelen limitar la capacidad de las organizaciones de empleadores para apoyar eficazmente a las empresas y

mantener un diálogo político significativo, especialmente en contextos de desarrollo y afectados por crisis. El fortalecimiento de estas instituciones debería, por lo tanto, formar parte de estrategias más amplias de resiliencia y recuperación.

Los miembros empleadores también respaldan las iniciativas destinadas a incluir a los grupos vulnerables, ampliar el acceso a las oportunidades de empleo y promover la igualdad en las respuestas a las crisis, al tiempo que recuerdan que el Estudio subraya la necesidad de prestar especial atención a los grupos afectados por las crisis. Apoyamos asimismo el principio de una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles. Estos procesos ofrecen importantes oportunidades para la creación de empleo, la innovación, el desarrollo de nuevos sectores y el desarrollo de competencias. Al mismo tiempo, hacemos hincapié en que una implementación eficaz requiere enfoques realistas y equilibrados. Las empresas, en particular las pymes, se enfrentan a menudo a retos prácticos relacionados con los costes de adaptación, las necesidades de inversión, la capacidad organizativa y la transición de la fuerza laboral.

Existe también el riesgo de que unas medidas mal diseñadas o mal secuenciadas puedan generar involuntariamente nuevas desigualdades o contribuir al desplazamiento de puestos de trabajo. Por lo tanto, las políticas en estos ámbitos deben reflejar la realidad empresarial y permitir una aplicación gradual y por fases, respaldada por medidas facilitadoras, formación y desarrollo de capacidades. Para lograr resultados inclusivos y sostenibles se requieren políticas que faciliten la inversión, la innovación y el crecimiento empresarial, al tiempo que apoyan la inclusión en el mercado de trabajo. La sostenibilidad económica y la inclusión social avanzan mejor juntas.

Miembro gubernamental, Chipre – Tengo el honor de dirigirme a ustedes en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Ucrania, República de Moldova y Georgia**, así como **Noruega**, (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo) suscriben esta declaración. Acogemos con gran satisfacción el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia centrado en la Recomendación núm. 205 de 2017. Tenemos que reconocer su pertinencia en el contexto de crisis multidimensionales e interrelacionadas. Esto nos recuerda la relevancia que sigue teniendo el mandato de la OIT, basado en el principio de que la paz universal y permanente solo puede lograrse a través de la justicia social. Agradecemos a la Comisión su exhaustiva visión de conjunto sobre un enfoque eficaz y coherente de la gestión de crisis a través del empleo y el trabajo decente, así como su examen de las medidas para prevenir y responder a los efectos devastadores de las crisis sobre las economías, las sociedades, las empresas y los trabajadores, especialmente sobre los grupos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. El Estudio pone de manifiesto cómo las políticas de empleo que tienen por objeto promover el empleo libremente elegido y el trabajo decente pueden contribuir a prevenir o mitigar las crisis y propiciar una recuperación con creación de empleo. Compartimos la opinión de que, para ser eficaces, estas políticas deben integrarse en un marco más amplio de medidas socioeconómicas, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los mecanismos de diálogo social constituyen la base para una recuperación y una resiliencia inclusivas y duraderas. El papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental para aportar perspectivas críticas y garantizar una recuperación y una resiliencia efectivas. Los mecanismos eficaces de diálogo social deben servir de principio rector en la elaboración de medidas destinadas a prevenir y hacer frente a situaciones de crisis. Una estrategia inclusiva de gestión de crisis es fundamental y requiere medidas proactivas para garantizar la participación significativa y el liderazgo activo de las mujeres y los grupos infrarrepresentados. Hacemos hincapié en la necesidad de que los países

fomenten la resiliencia mediante medidas de prevención, mitigación y preparación que respalden el desarrollo económico y social y el trabajo decente, así como el fortalecimiento de la protección de los trabajadores. Esto incluye una legislación laboral eficaz, sistemas de gestión e inspección, así como información clara sobre el mercado de trabajo, con el fin de evitar que las condiciones laborales se deterioren durante las crisis y garantizar una recuperación sostenible e inclusiva. También nos gustaría destacar que la protección social aumenta la resiliencia de las personas, las economías y las sociedades, y facilita una recuperación más rápida y justa. A este respecto, recordamos que el desarrollo de sistemas de protección social integrales y basados en los derechos se fundamenta en el Convenio núm. 102 y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que, en conjunto, definen los parámetros fundamentales de la seguridad de los ingresos, el acceso a la asistencia sanitaria y la cobertura universal. Nos gustaría destacar asimismo la importancia de la inclusividad en los sistemas de seguridad social centrados en cerrar las brechas de cobertura y aplicar medidas específicas y adaptadas, en particular para los trabajadores del sector informal, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad, los desplazados internos, los excombatientes y los pueblos indígenas. Apoyamos el llamamiento de la Comisión para que la Oficina y los donantes refuercen las alianzas operativas, aprovechen el mandato normativo de la OIT y presten apoyo técnico a los países frágiles y afectados por crisis que se hayan comprometido a crear sistemas de protección social inclusivos y resilientes, sin dejar de centrarse en su mandato principal. Celebramos que los Gobiernos y los asociados para el desarrollo estén adoptando cada vez más un enfoque de desarrollo de sistemas sostenible, que armoniza las respuestas humanitarias con los sistemas nacionales de protección social desde el principio. Las estrategias de recuperación y desarrollo también deberían incluir medidas de transición justa para garantizar un cambio justo y equitativo hacia una economía verde que no deje atrás a ningún trabajador ni a ninguna comunidad. También subrayamos que la gestión de la continuidad de las actividades debe integrarse en las estrategias de crisis tanto del sector público como del privado, con apoyo a las pymes. Las estrategias de continuidad de la educación son esenciales. Los programas de formación deben adaptarse a las necesidades del mercado laboral tras la crisis. Apoyamos el reforzamiento de la capacidad de la OIT sobre el terreno, lo que incluye su presencia en las primeras fases de respuesta a las crisis, centrándose en la recuperación y garantizando al mismo tiempo el cumplimiento del mandato fundamental de la OIT. Destacamos la importancia de una sólida coordinación entre las distintas partes interesadas en el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz, en el que se aprovechan activamente los mandatos de las organizaciones internacionales para generar resultados que se refuerzan mutuamente, como lo demuestran programas como «Prospects». En los procesos de reforma de las Naciones Unidas (ONU 80) y de la OIT, es más crucial que nunca evitar la fragmentación y armonizar los esfuerzos para potenciar las sinergias dentro del sistema de las Naciones Unidas, pero también dentro de la OIT, con el fin de maximizar el impacto.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Kuwait** – Me complace hacer esta declaración en nombre de los **países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG): Emiratos Árabes Unidos, Bahrein, el Reino Unido de Arabia Saudita, el Sultanato de Omán, el Estado de Qatar y el Estado de Kuwait**. Los países del CCG valoran enormemente los esfuerzos realizados por la Comisión de Expertos al preparar el presente Estudio General sobre la Recomendación núm. 205, que representa la única norma orientada a responder a crisis complejas. Nuestros países están convencidos de que proteger los mercados de trabajo contra las conmociones no es solo una decisión económica. Es una necesidad existencial para lograr la estabilidad social. Los países del CCG pudieron hacer frente con éxito a las violentas conmociones de la pandemia de COVID-19, extraer lecciones

estratégicas en materia de gestión de crisis y adoptar la protección social basada en la digitalización y con visión de futuro. Los países del CCG se han enfrentado de lleno a las dificultades geopolíticas y militares que ha experimentado nuestra región en tiempos recientes. A pesar de ello, hemos podido activar nuestras redes de seguridad social para responder al papel central que desempeñan nuestras instituciones estatales al proteger la estabilidad del mercado de trabajo en las situaciones más difíciles. Los países del CCG han podido afrontar estas crisis y sus efectos de una manera flexible y hábil. Esto no ha venido solo, sino que ha sido el resultado de inversiones estratégicas en la creación de instituciones sólidas, y en el establecimiento de sistemas legislativos y de medidas con visión de futuro en los últimos años, lo cual ha permitido mitigar en gran medida las repercusiones negativas en nuestros mercados de trabajo.

Nuestros países han podido adoptar estrategias con visión de futuro que están en consonancia con el sistema de múltiples procesos que la Recomendación insta a establecer. Hemos elaborado las siguientes estrategias:

- En primer lugar, establecer sistemas de alerta temprana y promover la digitalización; en este ámbito, nuestros países han podido adoptar los sistemas de alerta temprana más avanzados y ponerlos al servicio del mundo del trabajo. Hemos digitalizado los servicios laborales y los mecanismos de resolución de conflictos. Además, hemos podido establecer sistemas de protección de los salarios en colaboración con la OIT, y esperamos con interés que todos los asociados se beneficien de esta experiencia y formulen comentarios al respecto.
- En segundo lugar, promover la legislación laboral y las instituciones del mercado de trabajo – hemos podido elaborar leyes, en particular una legislación laboral flexible que garantice la protección de los trabajadores y fomente la sostenibilidad de las empresas, incluidas las pymes, centrándonos asimismo en la protección de las categorías más vulnerables como cuestión prioritaria.
- En tercer lugar, hemos ampliado la cobertura de protección social a través de redes de seguridad social que pueden responder rápidamente a las conmociones. Esto ha creado más estabilidad en términos de ingresos y continuidad en la atención de salud en tiempos de crisis, y ha aumentado el alcance de la protección de los trabajadores con ramas de la protección social tales como las garantías sociales contra el desempleo. Seguimos colaborando con la OIT en el marco del proyecto STREAM, a fin de promover la integración de la protección social y marcos de protección social con los países emisores de mano de obra en Asia y África.
- En cuarto lugar, formular políticas económicas y potenciar la recuperación local – hemos emprendido iniciativas de recuperación económica a nivel local, y hemos apoyado el desarrollo sostenible y la transición justa a fin de seguir garantizando la creación de empleos incluso en tiempos de crisis. Nos hacemos eco de la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos en el Estudio General por la dramática situación a la que se enfrenta la región árabe.

El Estudio ha documentado una dolorosa realidad que exige una intervención internacional tangible. En primer lugar, en la Franja de Gaza, hemos sido testigos de la destrucción casi completa de la economía y de los lugares de trabajo. En el Sudán, la desregulación del mercado de trabajo se utiliza como una táctica destructiva y sistemática. En el Líbano, observamos con preocupación el desmantelamiento de las instituciones de administración del trabajo y de inspección del trabajo como consecuencia de la crisis y de los ataques sufridos. En Siria, persisten graves dificultades a la hora de recuperar la supervisión

del trabajo y de hacer frente a violaciones graves, como el trabajo infantil, debido al conflicto actual. Estas situaciones recuerdan el triple nexo que la Recomendación núm. 205 insta a establecer con respecto a la vinculación de la ayuda humanitaria urgente con la reconstrucción que se basa en las personas y el trabajo decente. Por lo tanto, en primer lugar, instamos a sistematizar los marcos que puedan aplicarse y materializar los efectos de la Recomendación núm. 205 sobre el terreno, en particular con respecto a las zonas afectadas por los desastres y el conflicto, en lo tocante a la recuperación de los medios de sustento y a la protección de los derechos; en segundo lugar, instamos a prestar asistencia técnica a la Franja de Gaza, el Líbano, el Sudán y Siria, y a tratar de apoyar la administración del trabajo como condición primordial para lograr la paz sostenible y, en tercer lugar, instamos a elaborar directrices prácticas para brindar protección a los trabajadores en tiempos de crisis y evitar que pierdan sus derechos legales o sus permisos de residencia debido a conmociones exteriores, tal como insta la Comisión de Expertos en este Estudio. Como conclusión, los países del CCG reafirman que la creación de mercados de trabajo resilientes requiere una acción con visión de futuro y la elaboración de leyes. En esta situación regional crítica, renovamos nuestro compromiso con la cooperación internacional y regional como un pilar central para afrontar los retos que se plantean, e instamos a la OIT y a la comunidad internacional a intensificar sus esfuerzos para proteger a los trabajadores en las zonas de conflicto y garantizar que el mundo del trabajo no sea una víctima de las guerras, sino un puente hacia la recuperación y la paz.

Miembro gubernamental, Türkiye – Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por haber preparado este Estudio General completo y con visión de futuro sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. En un momento en que la comunidad internacional se enfrenta a conflictos, desastres, desplazamientos, retos relacionados con el clima y otras crisis interrelacionadas, la Recomendación núm. 205 sigue siendo una fuente importante de orientación para crear sociedades resilientes a través del empleo, la protección social, el diálogo social y el desarrollo económico sostenible. Türkiye acoge con agrado el enfoque integral del Estudio, que reconoce que la prevención, la preparación, la respuesta y la recuperación en caso de crisis están estrechamente vinculadas y deben ser apoyadas por instituciones sólidas del mercado de trabajo y políticas sociales inclusivas. Nos anima que el Estudio contenga varios ejemplos que reflejan la experiencia de Türkiye y los esfuerzos desplegados por el país en estos ámbitos. El Estudio indica las medidas adoptadas por Türkiye que facilitan el retorno seguro y digno voluntario de los sirios que gozan de protección temporal, incluidas las medidas que permiten que las personas se preparen para el retorno voluntario. Además, el Estudio pone de relieve las medidas adoptadas por Türkiye a fin de promover un entorno propicio para las empresas sostenibles y facilitar el acceso a la financiación, en particular para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes). Estas políticas desempeñan un papel esencial en la preservación del empleo, el apoyo a la recuperación y el fortalecimiento de la resiliencia en tiempos de crisis. Estamos convencidos de que invertir en el capital humano es esencial para potenciar la resiliencia y garantizar una recuperación sostenible. Además, el Estudio reconoce la importancia que revisten las medidas amplias de protección social. Türkiye ha tratado de combinar el apoyo a los ingresos con la asistencia social más amplia, las medidas activas del mercado de trabajo, las oportunidades de formación y el apoyo específico a los grupos vulnerables, inclusive durante la pandemia de COVID-19. Los ejemplos proporcionados en el Estudio demuestran que la gestión eficaz de crisis requiere un enfoque que abarque todas las instancias gubernamentales, apoyado por los interlocutores sociales y la cooperación internacional. Por consiguiente, respaldamos firmemente el énfasis que hace el Estudio en el diálogo social, los mercados laborales inclusivos, las empresas sostenibles, el desarrollo de competencias y la protección social universal. Türkiye sigue comprometida a colaborar con la OIT y sus

mandantes a fin de promover el trabajo decente como fundamento para la paz, la resiliencia y el desarrollo sostenible. Seguiremos compartiendo nuestras experiencias y contribuyendo de una manera constructiva a la aplicación de la Recomendación núm. 205.

Miembro trabajadora, Marruecos - La delegación de trabajadores de Marruecos acoge con beneplácito las medidas adoptadas por nuestro país en respuesta a las crisis. Sin embargo, la resiliencia ante las crisis debe basarse en el respeto de las normas internacionales del trabajo, y no en la desregulación, la precarización del empleo o el debilitamiento del diálogo social. Las trabajadoras y los trabajadores marroquíes se han enfrentado a múltiples crisis: las consecuencias sociales y económicas de la pandemia, la inflación y el aumento del costo de vida, la sequía y las catástrofes naturales. Estas crisis, que exacerbaban la informalidad, han puesto de manifiesto debilidades estructurales en materia de empleo, protección social y derechos sociales. También han puesto de manifiesto que los trabajadores con empleos precarios, sin voz colectiva por no estar sindicados, son siempre los primeros sacrificados. Por ello, las respuestas a las crisis y la prevención de las crisis deben basarse de forma sostenible en el trabajo decente, la protección social y la libertad sindical, de conformidad con el mandato constitucional de la OIT. Estos principios no son optativos. Son obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo.

Nuestro primer punto se centrará en la intención del Gobierno de nuestro país de elaborar una normativa sobre las agencias de empleo privadas. El movimiento sindical marroquí valora en su justa medida la urgencia de esta cuestión, que debe tratarse de plena conformidad con las normas de la OIT, en particular con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), 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).

Si se impone una gobernanza democrática de la Agencia Nacional de Promoción del Empleo y de las Competencias (ANAPEC), que es un organismo público, las empresas de trabajo temporal deben estar estrictamente reguladas y someterse a un sistema de acreditación, a un control eficaz y a sanciones disuasorias. Esto es indispensable para evitar que se conviertan en un vector de explotación, de contratos fraudulentos, de robo, de retenciones abusivas de salarios o de riesgos de trabajo forzoso. Estos abusos se ven agravados aún más en tiempos de crisis para los trabajadores con empleos precarios. Por lo tanto, pedimos que toda normativa se elabore en el marco de una verdadera concertación con las organizaciones sindicales representativas, con el fin de garantizar la igualdad de trato, los contratos escritos, el acceso a la protección social y a la formación, la prohibición de los gastos de contratación a cargo de los trabajadores, un control eficaz y el respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

Nuestro segundo punto se refiere a la transición justa. Acogemos con beneplácito las inversiones en los sectores verdes, en los que, además, Marruecos cuenta con una ventaja competitiva. No obstante, una transición solo puede calificarse de «justa» si se negocia con los sindicatos representativos y se basa en las normas de la OIT y en el Programa de Trabajo Decente. La transición justa debe generar empleos decentes, garantizar los derechos de los trabajadores, la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad de género y la negociación colectiva. Debe proteger a los trabajadores afectados por el cambio climático, la reestructuración y la transformación industrial. Las mujeres, los trabajadores jóvenes y los trabajadores de la economía informal deben beneficiarse de oportunidades reales de trabajo decente. Por último, debe asociar a los trabajadores y a sus organizaciones en las políticas públicas relacionadas con ello.

Nuestro tercer punto se refiere a la creación de empleo en el sector público mediante asociaciones público-privadas. Tomamos nota de los esfuerzos anunciados por el Gobierno en materia de creación de empleo, pero la cuestión no es solo cuantitativa. Más allá del aspecto cuantitativo, la dimensión cualitativa es primordial. ¿Conllevan estos puestos de trabajo derechos? El empleo público y las asociaciones financiadas con fondos públicos deben respetar las normas internacionales del trabajo. El dinero público no debe financiar el «dumping social», la elusión sindical o la precariedad. Los contratos de colaboración público-privada deben incluir cláusulas sociales que exijan salarios decentes, cobertura social, seguridad en el trabajo, no discriminación, respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva, así como un seguimiento con la participación de las organizaciones sindicales.

La lección es clara: la resiliencia no se consigue mediante mercados laborales flexibilizados que abandonan a los trabajadores a la sobreexplotación. Exige instituciones laborales sólidas, una protección social universal y adecuada, relaciones laborales reguladas, inversiones públicas en empleos decentes y un diálogo social real y fructífero. Hacemos un llamamiento al Gobierno de nuestro país para que armonice todas estas reformas con las normas internacionales del trabajo y para que inicie su elaboración en el marco de un verdadero diálogo social con las organizaciones sindicales representativas.

Instamos asimismo a la OIT a que siga apoyando a los mandantes de nuestro país — Gobierno, empleadores y trabajadores— y de toda la región para dar una respuesta a las crisis basada en los derechos, sensible al género y centrada en el trabajo decente y la justicia social.

Miembro gubernamental, Noruega – Quisiéramos agradecer a la Comisión de Expertos este Estudio General tan exhaustivo y oportuno. Noruega apoya firmemente el énfasis que se pone en el diálogo social y en los enfoques coordinados como elementos centrales de una gestión eficaz de las crisis. Tal y como se destaca en el Estudio, el diálogo social es una piedra angular de la gestión de las crisis y desempeña un papel clave a la hora de garantizar respuestas inclusivas, coordinadas y eficaces.

Unas instituciones que funcionen correctamente y una cooperación consolidada entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son esenciales para facilitar la coordinación, reforzar la confianza y garantizar respuestas coherentes en todos los sectores. A este respecto, Noruega quisiera compartir una iniciativa reciente destinada a reforzar la preparación nacional. En mayo de 2026, el Gobierno y las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores firmaron una declaración conjunta sobre la colaboración tripartita en la labor nacional de gestión de las crisis y preparación para estas. La iniciativa refleja el reconocimiento compartido de que la mano de obra es un recurso fundamental en situaciones de crisis. Garantizar que las personas ocupen los puestos de trabajo adecuados es fundamental para mantener las funciones esenciales.

Los interlocutores sociales también aportan conocimientos valiosos que favorecen la movilización rápida, la coordinación intersectorial y la legitimidad de las respuestas. La declaración establece marcos de cooperación más claros, garantizando la participación temprana de los interlocutores sociales y un diálogo estructurado en todos los ámbitos políticos. Se basa en la tradición noruega de cooperación basada en la confianza y refuerza la comprensión compartida de la situación y las respuestas coordinadas en tiempos de crisis. El Gobierno considera que esta iniciativa está estrechamente alineada con la Recomendación núm. 205, en particular con el énfasis que pone en el diálogo social, la coordinación y la preparación. Creemos que la cooperación inclusiva entre los Gobiernos y los interlocutores sociales es clave para construir sociedades resilientes capaces de gestionar las crisis.

Miembro trabajador, Ucrania – Quisiera expresar nuestro profundo agradecimiento por habernos brindado la oportunidad de contribuir desde Ucrania a la discusión del exhaustivo Estudio General de la Comisión de Expertos. Quisiera compartir la experiencia de Ucrania relativa a los retos que plantea el mercado de trabajo, así como a la respuesta humanitaria, los desplazamientos internos, la reinserción de los veteranos y la reforma de la legislación laboral durante la guerra en curso.

En primer lugar, quisiera poner de relieve el importante papel que desempeña la OIT en la respuesta humanitaria. Tradicionalmente, la asistencia humanitaria no se considera un mandato común de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, la experiencia de Ucrania demuestra que, en tiempos de crisis extrema, brindar protección a los trabajadores y sus familias exige la acción humanitaria inmediata. En apenas unas semanas tras el inicio de la invasión a gran escala en Ucrania, en febrero de 2022, la OIT transformó una gran parte de las actividades, los programas educativos y la actividad sindical regular con el fin de prestar asistencia con esfuerzos humanitarios de emergencia a las personas temporalmente desplazadas. Los sindicatos, los hoteles, los sanatorios y los centros educativos se convirtieron en refugios para los desplazados internos. Miles de personas recibieron alojamiento, comida, ropa, combustible, suministros médicos y otra asistencia especial. Ucrania también estuvo muy agradecida por el apoyo prestado a través de la solidaridad internacional, incluida la asistencia coordinada por la OIT con el apoyo financiero directo de la Organización. La experiencia de Ucrania demuestra que la respuesta humanitaria puede llegar a ser un componente indispensable para proteger a los trabajadores y sus comunidades durante el conflicto armado.

En segundo lugar, es importante subrayar que, incluso durante las situaciones de emergencia y en tiempos de guerra, los derechos laborales siguen siendo pertinentes y no deberían pasarse por alto. La Constitución de Ucrania y la legislación en virtud de la ley marcial permiten ciertas restricciones temporales a los derechos y libertades. Tres semanas después del inicio de la invasión a gran escala, el Parlamento adoptó una legislación especial que regula las relaciones laborales de conformidad con la ley marcial. Se introdujeron algunas medidas extraordinarias para afrontar las circunstancias sin precedentes. Sin embargo, la práctica ha mostrado que muchas de esas restricciones no generaron los beneficios previstos. Por ejemplo, la posibilidad de introducir una jornada de trabajo de 12 horas demostró tener un valor práctico limitado en muchos sectores. Las industrias modernas dependen cada vez más de trabajadores altamente cualificados cuya productividad viene determinada por los conocimientos especializados, la tecnología y la capacidad de concentración, y no simplemente por la prolongación del horario de trabajo.

En tercer lugar, la integración socioeconómica de los desplazados internos sigue siendo uno de los principales problemas del mercado de trabajo en Ucrania. Millones de ucranianos se han visto obligados a abandonar sus hogares debido a las operaciones militares. Muchos se han desplazado de zonas muy industrializadas de la región sudoriental de Ucrania a la región occidental del país, donde las estructuras del mercado de trabajo difieren considerablemente. Como consecuencia, muchos trabajadores cualificados tienen dificultades para hallar un empleo que corresponda a su cualificación. Por ejemplo, los trabajadores metalúrgicos provenientes de una ciudad industrial pueden tener dificultades para hallar un trabajo adecuado en la región predominantemente agrícola. El Gobierno de Ucrania ha introducido programas de apoyo a la reubicación para las empresas, así como bonos de formación profesional, a fin de respaldar la recualificación y el perfeccionamiento de competencias de esas personas. En mayo de 2026, el Primer Ministro de Ucrania llevó a cabo personalmente una nueva iniciativa denominada «La experiencia importa», con objeto de

ayudar a los trabajadores de 50 años o más a adaptarse a las difíciles condiciones del mercado de trabajo.

Los sindicatos también continúan organizando programas de formación profesional destinados a las personas desplazadas que han sido alojadas en las instalaciones sindicales. Agradecemos el apoyo prestado por la OIT a algunas iniciativas de formación llevadas a cabo entre octubre de 2025 y marzo de 2026. Dichos programas ayudan a las personas desplazadas a adquirir nuevas competencias y mejorar sus oportunidades de empleo en las comunidades de acogida. Otro reto importante es la reinserción de los veteranos en la vida civil. Ucrania cuenta con más de 500 000 veteranos que han concluido su servicio militar, muchos de los cuales han sufrido lesiones graves, amputaciones y discapacidades. La reinserción satisfactoria requiere mucho más que la mera asistencia psicológica y la mejora de la accesibilidad. Los veteranos necesitan oportunidades para volver a tener un empleo significativo y para sentirse plenamente incluidos en sus lugares de trabajo. Acogemos con agrado los proyectos de formación profesional experimentales para veteranos llevados a cabo por la OIT, y creemos que tales iniciativas deberían ampliarse en los próximos años.

Por último, quisiera subrayar la importancia que reviste seguir cumpliendo las normas internacionales del trabajo. Para los trabajadores ucranianos, la estabilidad en las relaciones laborales ha sido sumamente importante desde el comienzo de la guerra. Indudablemente, ha sido necesario realizar ciertas adaptaciones legales. Muchas empresas se han destruido u ocupado, o se han visto obligadas a desplazarse. Millones de personas han sido desplazadas. Al mismo tiempo, los trabajadores han expresado su preocupación por los intentos de introducir cambios permanentes en la legislación laboral en tiempos de guerra. Acogemos con agrado la garantía del Gobierno y de los empleadores de que la futura legislación tendrá que estar plenamente en consonancia con la Unión Europea. Sin embargo, los trabajadores esperan asimismo que los derechos, las protecciones y las garantías existentes no desaparezcan simplemente porque no se mencionan de una manera explícita en las directivas europeas o las normas internacionales del trabajo. La recuperación de Ucrania no solo requerirá inversiones en la infraestructura, sino también unas instituciones laborales sólidas, un diálogo social efectivo y el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Namibia – El Gobierno de Namibia expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Oficina por realizar el Estudio General sobre la Recomendación núm. 205. Reconocemos asimismo las dificultades considerables a las que se ha enfrentado la Comisión de Expertos al analizar las memorias presentadas en virtud del artículo 19, en particular la desigual disponibilidad de datos relacionados con la crisis y la diversidad de situaciones de crisis. Estos retos ponen de relieve la necesidad de fortalecer los sistemas nacionales de presentación de memorias y de reforzar las capacidades institucionales para que las instituciones del mercado de trabajo puedan responder a las crisis.

El Gobierno de Namibia felicita a la Comisión de Expertos por su rigurosa labor realizada en estas difíciles circunstancias. La pandemia de COVID-19 fue una prueba sin precedentes de nuestra capacidad de afrontar una crisis, de la que todavía guardamos un vivo recuerdo, que puso a prueba en particular la resiliencia del mercado de trabajo de Namibia. Por lo tanto, nuestro Gobierno, orientado por el espíritu de la Recomendación núm. 205 y en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, adoptó medidas de socorro y de estímulo económico a fin de mitigar el impacto de la pandemia en el país. Estas medidas tuvieron por objeto preservar los empleos, proteger los ingresos y apoyar a las empresas, especialmente las microempresas y pymes. Las medidas comprendieron políticas de apoyo a los salarios, la desgravación fiscal, el apoyo específico a los sectores más afectados, la ayuda

de liquidez y programas de obras públicas intensivas en empleo para mantener los medios de vida.

La pandemia confirmó el mensaje central de la Recomendación núm. 205, a saber, que el empleo y el trabajo decente no pueden ser un elemento accesorio en la gestión de crisis, sino un pilar central de la prevención, la respuesta y la recuperación en caso de crisis. También demostró que la fuerza de la inspección del trabajo, la protección social y las instituciones de diálogo social determinó la rapidez, la equidad y la eficacia de las respuestas nacionales. En el Estudio General se subraya la importancia que revisten unas políticas de empleo coherentes y la integración de las evaluaciones de su impacto en el empleo en todas las fases de la gestión de crisis. Con este fin, el Gobierno de Namibia ha adoptado medidas para institucionalizar las evaluaciones del impacto en el empleo como una herramienta de política clave. Esto fortalecerá nuestra capacidad para anticipar la repercusión de la crisis en nuestro mercado de trabajo, concebir intervenciones específicas y oportunas, y garantizar que no se deje atrás a los grupos vulnerables.

Al fortalecer este marco, el Gobierno de Namibia estará mejor posicionado para hacer plenamente efectiva la Recomendación núm. 205 y promover una recuperación más resiliente e inclusiva en futuras crisis. Como resultado de la discusión de este Estudio General, el Gobierno de Namibia pide que la Oficina fortalezca y amplíe su capacidad técnica o su asistencia técnica a los Estados Miembros, inclusive a través de iniciativas de refuerzo de la capacidad destinadas a las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales. Esto reforzaría la capacidad nacional para cumplir las obligaciones de presentación de memorias y aplicar efectivamente las disposiciones de la Recomendación núm. 205 en tiempos de crisis. El Gobierno de Namibia reafirma su compromiso de fortalecer continuamente su capacidad regional y los marcos de políticas a fin de garantizar que el empleo y el trabajo decente sigan siendo el núcleo de las respuestas nacionales a las crisis. Creemos que situar el trabajo decente en el centro de las iniciativas de recuperación es esencial para potenciar la resiliencia, promover la cohesión social, y fomentar la paz y el desarrollo.

Miembro trabajador, Brasil – En nombre de las centrales sindicales del Brasil, que mancomunan esfuerzos para defender los derechos de la clase trabajadora, quisiera comenzar dando las gracias y felicitando a la Comisión de Expertos por su Informe, completo y oportuno. Este documento no es simplemente un análisis técnico. Es un diagnóstico indispensable que pone claramente de manifiesto la necesidad apremiante de aplicar la Recomendación núm. 205 en un mundo caracterizado por la violencia, la desigualdad, la crisis climática, tensiones geopolíticas y la pérdida de derechos. Estamos viviendo un momento histórico decisivo. El mundo del trabajo se enfrenta a una verdadera crisis de múltiples vertientes, que también es una crisis de la civilización impulsada por la lógica más agresiva del capitalismo. Las desigualdades van en aumento. La crisis climática está destruyendo las comunidades y los conflictos geopolíticos están alcanzando niveles críticos. En las Américas, nos enfrentamos a dos vías diferentes, a saber, la reconstrucción democrática, la justicia social y el trabajo decente, o bien el abismo regresivo del autoritarismo y las políticas antisindicales en la extrema derecha. Reafirmamos la importancia del concepto expresado por la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) de zona de paz. Sin embargo, la paz no es únicamente la ausencia de conflicto armado. La paz universal y duradera solo puede mantenerse a través de la justicia social, y el motor de esa justicia es el empleo pleno, decente, libremente elegido y protegido. En el Brasil, durante el Gobierno del Presidente Lula, después de años de retrocesos, los trabajadores han obrado en pos de la reconstrucción democrática para lograr la recuperación de las instituciones públicas, y de una agenda para el desarrollo basada en los derechos, la inclusión social y el respeto de los sindicatos. Sin embargo, este

Informe también nos advierte acerca de los factores subyacentes de la vulnerabilidad que no pueden ignorarse. La exclusión de millones de trabajadores de la protección laboral y social no es un accidente. Es el resultado de las formas precarias de trabajo, la informalidad, la subcontratación sin salvaguardias y la falsa clasificación de los trabajadores como trabajadores por cuenta propia. La pandemia de COVID-19 reveló muy claramente esta injusticia. Si bien muchos antiguos trabajadores gozaban al menos de protección básica, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de plataformas quedaron a menudo sin ingresos, sin cobertura de salud y sin protección social. Las respuestas a la crisis deben brindar protección a todos los trabajadores, sea cual fuere su forma contractual de empleo. La lucha contra la clasificación errónea de los trabajadores como falsos trabajadores por cuenta propia debe ser un elemento central de toda estrategia para la transición a la formalidad. La formalización no puede sustituirse por discursos sobre la iniciativa empresarial individual que ocultan la dependencia económica, la subordinación algorítmica y la ausencia de derechos. Los trabajadores de plataformas deben tener protección social, libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, cotizaciones a la seguridad social y acceso a prestaciones de jubilación. El Informe de la Comisión de Expertos también es muy claro. No habrá resiliencia real si no prestamos particular atención a los grupos históricamente vulnerables, incluidos los jóvenes, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, y los migrantes y los refugiados.

En nuestra región, estamos siendo testigos de la manera en que el cambio climático, la deforestación y la destrucción del medio ambiente repercute en los medios de vida de los pueblos indígenas y las comunidades tradicionales, a los que a menudo se excluye de los planes de prevención y las políticas de respuesta a las crisis. La protección de los pueblos indígenas y las comunidades que se ven afectados por la crisis climática debe respetar la soberanía nacional, la autodeterminación de los pueblos y el derecho a que el desarrollo vaya acompañado de justicia social. En relación con esto, las inversiones del Brasil en concesiones públicas encaminadas a fortalecer el transporte por vías de navegación interiores pueden desempeñar un papel importante. Si estas políticas se aplican teniendo presentes el diálogo social, las salvaguardias ambientales y el respeto por los pueblos indígenas, pueden ayudar a reducir la presión ejercida por la construcción de carreteras principales cerca de los territorios indígenas o atravesando dichos territorios, y contribuir asimismo a la reducción de las emisiones de carbono y la lucha contra el cambio climático. También quisiéramos reconocer los derechos de quienes están en la primera línea de la respuesta a la crisis, a saber, los trabajadores de la salud, los trabajadores del transporte, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de los servicios públicos y muchos otros. Es inaceptable que los sectores considerados esenciales para la recuperación a menudo sean los mismos sectores en los que los trabajadores se enfrentan a la precariedad, la informalidad, salarios bajos, condiciones inseguras y prácticas antisindicales.

Para lograr una respuesta eficaz, en la Recomendación núm. 205 se exige trabajo decente y diálogo social en todas las fases: la prevención, la preparación, la respuesta, la recuperación y la reconstrucción. Este Estudio General no debe considerarse un documento decorativo. Es una hoja de ruta para la acción inmediata. No basta con citar la Declaración de Filadelfia, cuando las estadísticas muestran una regresión en los derechos, una creciente desigualdad y el debilitamiento de la negociación colectiva. Los trabajadores del Brasil y de las Américas no van a dar un paso atrás. Si nos enfrentamos a proyectos autoritarios, antisindicalistas y regresivos, responderemos con más organización, más negociación colectiva, más democracia y más solidaridad internacional. Queremos paz. Debemos cultivar la justicia social.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire – El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento elaborado, basado en la Recomendación núm. 205, que ofrece un marco normativo único para el mundo del trabajo con el fin de prevenir y responder a los efectos devastadores de las crisis en las economías y las sociedades.

Basado en cuatro pilares: la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social, el trabajo decente sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Da voz a los trabajadores, en particular a las poblaciones vulnerables que viven en entornos frágiles o afectados por calamidades como la pandemia de COVID-19, los conflictos armados que se observan en todo el mundo y las catástrofes de todo tipo. Estas crisis frenan el desarrollo económico sostenible, agravan la injusticia social y las desigualdades y aumentan el trabajo informal, especialmente entre los jóvenes y las mujeres.

En este sentido, el acceso a un trabajo decente es esencial para la paz y la estabilidad, pilares de toda economía próspera en nuestras sociedades, en la que se puedan crear puestos de trabajo, los interlocutores sociales puedan organizarse y la calidad del empleo pueda mejorarse de forma constante teniendo en cuenta la perspectiva de género. ¿Cómo deberían actuar los Estados en estos contextos frágiles?

Se trata de aunar todas las fuerzas vivas del país (empleadores, Gobierno, trabajadores), ya que la complejidad actual de las crisis no puede ser abordada por un solo actor, lo cual nos obliga a garantizar la coherencia, la complementariedad y la colaboración. Estas acciones se inscriben en programas de empleo y trabajo decente que abordan simultáneamente la falta de oportunidades económicas y la percepción de injusticia social por parte de nuestros ciudadanos.

Por ello, en consonancia con los principios que rigen la sostenibilidad del empleo y el trabajo decente, sobre todo en tiempos de crisis, el Gobierno de Côte d'Ivoire y el sector privado han puesto en marcha estrategias y programas de desarrollo a largo plazo relacionados, entre otras cosas, con:

1. La creación de empleo directo para todos, incluidas las personas vulnerables, centrándose especialmente en los sectores de la agroindustria, los servicios financieros, la construcción y la ingeniería, las telecomunicaciones, la energía y los empleos verdes. Esto genera la creación de cerca de 100 000 puestos de trabajo al año.
2. La mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores mediante el refuerzo continuo de las disposiciones reglamentarias de la legislación relativa al Código del Trabajo y, sobre todo, el aumento del salario mínimo interprofesional garantizado en 2013 y 2023, en un 61 por ciento y un 25 por ciento, respectivamente, así como de los salarios mínimos por categorías establecidos en los convenios colectivos (entre el 8 y el 29 por ciento).

La seguridad de los ingresos se basa en un sistema de protección social destinado a cubrir a todos los trabajadores. Los asalariados están cubiertos por el régimen general de los trabajadores asalariados, mientras que los trabajadores por cuenta propia y los del sector informal dependen del régimen de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia. Por otra parte, el acceso a la asistencia sanitaria está garantizado a través de la cobertura sanitaria universal, que cuenta con más de 25 millones de afiliados, lo que representa una tasa del 77,8 por ciento, así como 1,5 millones de trabajadores por cuenta propia y 1,1 millones de trabajadores asalariados adheridos al régimen de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia.

Este sistema, basado en una tasa de cotización del 12 por ciento, busca, entre otras cosas, integrar en mayor medida al sector informal, con el objetivo de alcanzar una tasa de afiliación del 50 por ciento para el año 2028.

3. La mejora de las competencias para la empleabilidad en Côte d'Ivoire, impulsada mediante reformas estructurales, con el objetivo de reducir la brecha entre la formación y las necesidades reales de las empresas. El Gobierno, a través del Fondo de Desarrollo de la Formación Profesional y de programas como el Programa de Apoyo a la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción de los Jóvenes, trabaja para adaptar la oferta formativa.
4. La consolidación a largo plazo del diálogo social tripartito, que ha resultado muy constructivo y nos ha permitido no solo amortiguar rápidamente el impacto de la pandemia de COVID-19, sino también forjar unas excelentes relaciones de trabajo, basadas en la confianza y la franqueza, en beneficio del bienestar de nuestros trabajadores y de la estabilidad socioeconómica de nuestras empresas.

Cabe señalar, además, que esto ha llevado a la ratificación de cuatro convenios de la OIT desde la celebración de la última Conferencia.

En conclusión, la divulgación de la Recomendación núm. 205 por medio de la promoción del empleo y el trabajo decente refuerza aún más la paz y establece, a largo plazo, la resiliencia frente a todo impacto endógeno o exógeno.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Sudán** – Permítanme comenzar dando las gracias a la Comisión de Expertos por haber elaborado este Informe. Este Informe llega en un momento oportuno, cuando estamos tratando un tema de gran importancia. Al hablar de conflictos, hablamos de cifras, de estadísticas, pero sabemos que detrás de cada cifra, detrás de cada estadística, hay un trabajador, hay una enfermera que trabaja sin electricidad en condiciones muy difíciles.

Detrás de estos números y estadísticas hay trabajadores que han perdido sus empleos y una población que ha perdido toda esperanza en el futuro a causa de la guerra. Esa es la realidad en el Sudán en la actualidad. Desde abril de 2023, cuando estalló esta guerra civil, 14 millones de personas se han visto desplazadas y más de 30 millones necesitan ayuda humanitaria. Tenemos un problema de seguridad alimentaria. Las cifras que cito pueden parecer increíbles, pero sabemos que reflejan la realidad y que tienen un impacto en la comunidad.

El mundo mira al Sudán y ve una crisis humanitaria, pero nosotros, como trabajadores, vemos una crisis laboral. Los servicios públicos han quedado interrumpidos. Se han destruido las infraestructuras. Los trabajadores están abandonando el país en masa y se ven obligados a luchar por trabajar en condiciones informales sin ninguna seguridad en el empleo. La Confederación Sindical Internacional – África (CSI-África) ha constatado que sectores estratégicos, como el energético, se han visto gravemente afectados. Los servicios públicos sufren escaseces y, por supuesto, los desplazamientos, el desempleo y las lesiones relacionados con la guerra también han tenido un impacto.

Los trabajadores han señalado que han perdido los ahorros de toda su vida debido al colapso de las instituciones financieras y a la destrucción de las infraestructuras. La Recomendación núm. 205 nos recuerda que la paz no significa únicamente la ausencia de combates. La paz requiere instituciones eficaces que presten servicios, así como diálogo social y justicia social. Creo que debemos abordar las causas profundas de estas crisis, no solo lo que ocurre después. La situación en el Sudán solo puede entenderse si se observa el contexto más

amplio, donde encontramos un gran número de mercenarios y combatientes extranjeros que contribuyen a la violencia que se vive en el país. Creo que este es un tema que debemos abordar.

En otras partes de África, hemos sido testigos de los efectos devastadores de las crisis, como la crisis sanitaria en la República Democrática del Congo. Si queremos hablar de resiliencia, si queremos hablar de paz, debemos tener el valor suficiente para enfrentarnos a quienes provocan estas guerras. El debate en curso sobre la Recomendación núm. 205 es una oportunidad importante para que abordemos problemas como los que estamos afrontando en el Sudán. Creo que es la forma adecuada de abordar el desplazamiento, la falta de medios de subsistencia y la necesidad de reconstruir y de reinserir. Por lo tanto, instamos a la OIT a que adopte un programa específico para el Sudán en consonancia con la Recomendación núm. 205.

Este programa debería impulsar la reconstrucción, la reactivación del diálogo social, la reconstrucción de las instituciones, el fortalecimiento de la protección social y la prestación de protección a las personas desplazadas. La recuperación no significa construir escuelas, carreteras, hospitales o centrales eléctricas. Creo que debemos centrarnos en reconstruir vidas y restaurar la dignidad, al tiempo que garantizamos que los trabajadores sean asociados en la construcción de la paz en lugar de víctimas de crisis o conflictos. El pueblo sudanés ha demostrado un grado increíble de resiliencia y lo que necesita ahora es solidaridad. Debemos plasmar en acciones las disposiciones de la Recomendación núm. 205 con el fin de proporcionar trabajo decente a esos trabajadores.

Miembro gubernamental, NIGERIA – Nigeria acoge con satisfacción el Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), y felicita a la Comisión por su detallado Informe. El hecho de que el Estudio se centre en el mandato fundamental de la OIT, con la justicia social para la paz como telón de fondo, reviste una importancia crucial para el mundo del trabajo en estos momentos, máxime cuando se ajusta a la Recomendación núm. 205. De hecho, nunca se insistirá lo suficiente en la intrincada relación entre la paz duradera y la justicia social cuando se yuxtapone a los pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT para promover el empleo y el emprendimiento decentes y justos, consolidar y defender sistemas de protección social inclusivos, fomentar el diálogo social y fortalecer las instituciones de diálogo social, y garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente mediante la reducción de las brechas en materia de desigualdad. El Estudio General reviste también gran importancia, ya que identifica el empleo y el trabajo decente como principios clave que deben aplicarse en la elaboración de marcos de gestión de crisis. El fortalecimiento de las capacidades de los mandantes, la formación y capacitación profesional, junto con las instituciones del mercado de trabajo, constituyen un núcleo sólido del marco de gestión de crisis. El Estudio reconoce además que la gestión posterior a las crisis no puede llevarse a cabo de forma aislada.

Es necesario movilizar y reforzar la cooperación internacional y regional, así como la coordinación entre los Estados Miembros, para lograr resultados positivos. Además, más allá de que los Gobiernos impulsen las estrategias de recuperación de las crisis, las sociedades deben actuar de forma decidida para aprovechar las oportunidades que ofrecen las intervenciones público-privadas, creando un entorno propicio para una recuperación integral, el crecimiento y las inversiones. Estos aspectos deben constituir el núcleo de nuestros programas como Organización y como Estados Miembros, si queremos que la rueda del ciclo vicioso de las situaciones de crisis cambie para generar estabilidad y nueva riqueza. Las realidades, los retos y las oportunidades identificados en el Estudio General requieren una acción decidida y colaborativa por parte de los actores clave, las personas, las multinacionales,

las sociedades y los Gobiernos, que deben asumir sus respectivas responsabilidades y aprovechar los recursos sociales, económicos, políticos y tecnológicos a su disposición para afianzar la paz y la resiliencia en nuestro mundo.

A Nigeria le interesa especialmente el Estudio, ya que este se ajusta a nuestras experiencias internas de crisis y a nuestras prioridades nacionales para la recuperación. El impulso transformador de las políticas de nuestro Gobierno tiene como objetivo volver a convertir a Nigeria en un destino de inversión de primer orden a nivel mundial. La Agenda de la Esperanza Renovada de Nigeria se basa en la idea de buscar e instaurar una prosperidad socioeconómica sostenida para nuestro país mediante la creación de puestos de trabajo, la formación profesional y de competencias, la inclusión, la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza, el crecimiento económico, el acceso al capital, la mejora de la seguridad de las personas y los bienes, el Estado de derecho y la lucha contra la corrupción. Estas prioridades tienen por objeto construir una sociedad más justa y equitativa, reconociendo que los elementos mencionados son componentes fundamentales para el crecimiento y el desarrollo nacionales, así como para sentar las bases de la integración internacional. Por último, el Gobierno de Nigeria felicita a la Oficina por las recomendaciones formuladas, en particular en lo que se refiere a las medidas relacionadas con las normas y la cooperación técnica. No obstante, instamos a la OIT a que reconozca las peculiaridades y dificultades a las que se enfrentan las economías emergentes de algunos Estados Miembros y a que desarrolle programas y preste asistencia técnica a dichos Estados Miembros según sea necesario o se solicite.

Miembro trabajadora, Argentina - Voy a intervenir en representación de las centrales sindicales argentinas y también de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), y la Confederación Sindical Internacional (CSI), para expresar nuestro reconocimiento a la Comisión de Expertos por este Estudio General sobre la Recomendación núm. 205.

Como observa la Comisión de Expertos en el Estudio General, las crisis vinculadas al clima aumentan en todo el mundo. Lo vivimos con el aumento de intensidad de las tormentas, las olas de calor y de frío, las sequías, las inundaciones, los incendios forestales y la proliferación de enfermedades endémicas. Estos fenómenos comprometen la infraestructura de nuestros países, dañan la capacidad productiva y ponen en riesgo las oportunidades y las condiciones de trabajo de las personas. En la Argentina, el progreso para abordar la crisis climática se ha estancado, o incluso ha retrocedido.

La política de austeridad fiscal aplicada a las políticas ambientales y de transición justa se enmarca en una posición ideológica de negacionismo climático afirmada por el Gobierno.

La pérdida de jerarquía del Ministerio de Medio Ambiente, convertido hoy en Subsecretaría, es una muestra de ello.

Vale la pena recordar que la Corte Internacional de Justicia ha determinado en su opinión consultiva que las obligaciones climáticas de los Gobiernos son aplicables a todos los Estados, sean o no partes en los principales acuerdos climáticos.

Los recortes presupuestarios en mi país alcanzan áreas sensibles de política pública como la salud, la educación y la protección social. Se producen constantes olas de despidos en el sector público, que incluye a aquellos organismos vinculados con la gestión y la respuesta ante crisis.

Todos los que trabajan en primera línea no cuentan con estabilidad laboral y acumulan demandas por mejoras salariales y reconocimiento de sus cualificaciones laborales. Por eso,

reivindicamos hoy a esas trabajadoras y trabajadores esenciales de la salud, el transporte y la educación.

Es una injusticia intolerable que quienes estuvieron y están en primera línea en respuesta a todas las crisis sufran la persecución sindical y el ajuste. Valoramos que la Comisión de Expertos aliente en su Estudio General a los Estados Miembros a que «adopten medidas para apoyar y proteger el empleo en el sector público, entre otras cosas, mediante una dotación de personal y unas condiciones de trabajo adecuadas». La Comisión de Expertos también señala la importancia de «mejorar las condiciones de trabajo y aumentar la inversión en los trabajadores situados en primera línea».

El retiro del Estado en áreas de alta sensibilidad social resulta de gravedad toda vez que el impacto de la crisis afecta especialmente a los sectores cuyos derechos han sido históricamente vulnerados. Abogamos por un enfoque interseccional en todas las políticas de resiliencia, de gestión de crisis y de transición justa.

La paralización de la obra pública en mi país, por ejemplo, priva a las comunidades afectadas de las oportunidades que programas de inversión intensivos en empleos centrados en esa infraestructura puedan tener en la prevención, la preparación, la respuesta y la recuperación, así como en la construcción de una sociedad resiliente. Tanto la Recomendación núm. 205, como el Estudio General, reafirman la importancia del diálogo social tripartito reconociendo la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores como un requisito previo para el éxito de la gestión de las crisis.

La Argentina atraviesa un marco generalizado de debilitamiento o ausencia del diálogo social tripartito institucionalizado, que incluye a los instrumentos y organismos de la gestión de crisis.

Las trabajadoras y los trabajadores argentinos, junto a las centrales sindicales regionales y mundiales, reafirmamos la defensa de los derechos fundamentales del trabajo y reivindicamos el diálogo social tripartito institucionalizado. Estos no debilitan la capacidad de respuesta de los Gobiernos frente a una crisis. Al contrario, la defensa de los derechos fundamentales y su aplicación efectiva así como el diálogo social institucionalizado tripartito, fortalecen la política pública, la dotan de mayor coherencia, de mayor integralidad y efectividad en la prevención y la gestión de crisis.

Interpretación del árabe. Miembro gubernamental, Egipto – Nos sentimos muy orgullosos de participar en este importante debate en relación con el Estudio General sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Damos las gracias también a la Comisión de Expertos y a todos los que han participado en la elaboración de un Estudio exhaustivo que aborda una de las cuestiones más importantes del mundo del trabajo contemporáneo. Este debate tiene lugar en un momento en que el mundo se enfrenta a dificultades cada vez mayores, ya sean conflictos armados, crisis económicas, catástrofes naturales, cambio climático o transformaciones tecnológicas, esto es, a retos que tienen un impacto directo en el mercado de trabajo y en la capacidad de los Estados para lograr un crecimiento global y sostenible. Estamos convencidos de que el empleo y el trabajo decente son los pilares de la estabilidad social y del fortalecimiento de la cohesión social, así como de la paz y la prosperidad.

Por ello, Egipto ha adoptado en los últimos años un conjunto de medidas y leyes, así como de programas nacionales, cuyo objetivo es la creación de empleo decente, el refuerzo de la protección social y el desarrollo de las capacidades y competencias humanas, y que

constituyen un elemento fundamental para la creación de sociedades resilientes. Ante estos retos, hemos aprobado un nuevo Código del Trabajo y una nueva estrategia de empleo con miras a lograr el crecimiento general y el desarrollo del capital humano, y a responder a la evolución del mercado de trabajo. También hemos reforzado la colaboración con el sector privado, apoyando el espíritu emprendedor y a las pymes, que son motores del empleo y el desarrollo. Egipto también está aplicando un amplio programa de protección social dirigido a los sectores más desfavorecidos. Cabe citar, por ejemplo, los programas de solidaridad como el Fondo para el trabajo informal. Trabajamos para integrar a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad en el mercado de trabajo; para luchar contra las distintas formas de trabajo forzoso, el trabajo infantil forzoso y la trata de personas, con el fin de lograr un crecimiento económico y de crear nuevos puestos de trabajo remunerados.

Además, hacemos hincapié en la importancia del Estudio General, que recuerda el papel del diálogo social en la gestión de las crisis. En este sentido, recordamos la necesidad de apoyar los mecanismos de concertación social entre los poderes públicos y las asociaciones de empleadores y de trabajadores, ya que constituyen una herramienta esencial para lograr el equilibrio entre las exigencias del desarrollo económico y las de la justicia social. A este respecto, hemos reforzado el Consejo Superior de Concertación Social, que actualmente tiene personalidad jurídica y un presupuesto independiente. El éxito de nuestros esfuerzos exige el fortalecimiento y el respeto de las prioridades nacionales, así como la transferencia de tecnologías y el desarrollo de las capacidades. Cabe señalar que la región árabe se enfrenta a una problemática compleja, con crisis regionales de todo tipo que generan tensiones económicas y sociales. A este respecto, Egipto recuerda la importancia de reforzar el papel de la Organización Internacional del Trabajo y de prestar apoyo a los Estados Miembros, en particular a los países en desarrollo, mediante la puesta en marcha de programas de desarrollo e iniciativas destinadas a crear mercados de trabajo más flexibles e inclusivos y capaces de resistir a las crisis.

Este año conmemoramos el centenario de la creación de la Comisión de Aplicación de Normas. A este respecto, queremos destacar el papel que ha desempeñado esta Comisión a lo largo del último siglo a la hora de reforzar el respeto de las normas internacionales del trabajo y consolidar los principios de la justicia social y el diálogo tripartito. Destacamos la necesidad de mantener el carácter técnico, neutral y objetivo de los mecanismos de control de la OIT, con el fin de reforzar la confianza de los Estados Miembros y garantizar la eficacia de las normas internacionales del trabajo para hacer frente a los retos de nuestro tiempo. Para concluir, reiteramos nuestro compromiso con los objetivos y principios de la Organización Internacional del Trabajo, así como nuestro deseo de seguir cooperando con todos los interlocutores sociales y Estados Miembros para hacer realidad el trabajo decente, el desarrollo sostenible, la paz y la prosperidad para todos.

Miembro trabajador, Pakistán – Hablo en nombre de los trabajadores del Pakistán, que se encuentran entre los más afectados por múltiples crisis, entre ellas las consecuencias de los conflictos armados en la región, así como por desastres naturales como las trágicas inundaciones de 2022, que anegaron un tercio del país y afectaron a 33 millones de personas en el Pakistán. Quisiera plantear la necesidad de diálogo social y de la participación de los sindicatos en el diseño, el desarrollo, el seguimiento, la implementación y la revisión de la gestión de las crisis.

En la Recomendación núm. 205 se deja claro que solo se puede alcanzar una paz duradera si esta se basa en la justicia social. El diálogo social, basado en el respeto a la libertad sindical

y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la elaboración de políticas destinadas a promover la justicia social. En el Estudio General se confirma que el diálogo social es una piedra angular de la gestión de crisis. El Pakistán informó de que lleva a cabo consultas como parte de un enfoque que abarca a toda la sociedad. Apoyamos la celebración de consultas amplias. Es importante garantizar que se conceda especial importancia a las consultas con los sindicatos y las organizaciones de empleadores en lo que respecta al impacto de las medidas de respuesta a las crisis y de recuperación en materia de empleo y lugares de trabajo. Quiero recordar que en el Estudio General se hace hincapié en que, de conformidad con la Recomendación núm. 205, la respuesta a las crisis no debe utilizarse para eludir el diálogo social ni para introducir reformas legislativas drásticas e incompatibles con las normas internacionales del trabajo.

También deseo abordar el tema del trabajo decente y los empleos con derechos como parte de la respuesta a las crisis. El Pakistán informó de que se habían creado más de 1,4 millones de puestos de trabajo en el marco de su programa relativo al tsunami, que se puso en marcha en 2019. Apoyamos la creación de empleo, pero, como parte de la respuesta a las crisis, debemos dejar claro que el empleo precario no es una solución. Para que la recuperación tras una crisis sea satisfactoria y sostenible a largo plazo, necesitamos puestos de trabajo con derechos. Todos los países, incluido el Pakistán, deberían ajustar sus respuestas al Programa de Trabajo Decente. El marco de recuperación y reconstrucción tras conflictos o catástrofes debería vincularse a la estrategia de trabajo decente a largo plazo mediante un diálogo social ampliado, con el fin de garantizar que las iniciativas generen oportunidades de empleo inclusivas, refuercen la cohesión social y promuevan la resiliencia frente a futuras situaciones de crisis. Este enfoque debe aplicarse en todas las fases de las intervenciones, incluidas las iniciativas humanitarias, de desarrollo y de consolidación de la paz. Por eso, la respuesta a las crisis y su prevención deben basarse en el trabajo decente, la protección social, la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el diálogo social. Estos principios no son opcionales. De hecho, las obligaciones que se derivan de ellos emanan de las normas internacionales del trabajo y del mandato constitucional de la OIT.

Miembro trabajador, Fiji – Deseo hacer uso de la palabra por solidaridad con los trabajadores de las Maldivas, que no pueden estar presentes debido a que su Gobierno no ha garantizado la participación de una delegación tripartita en esta Conferencia. En primer lugar, quisiera hacer hincapié en el impacto desastroso que tienen las crisis sobre las libertades civiles fundamentales de los trabajadores y los empleadores, incluidos su derecho a la vida, a no sufrir tratos inhumanos, a no ser objeto de arrestos ni detenciones arbitrarias, a la libertad de reunión y a la libertad de opinión y de expresión. En el contexto de la respuesta a las crisis, la recuperación y la prevención, resulta absolutamente crucial promover los derechos colectivos de los trabajadores, incluido el derecho fundamental a la negociación colectiva, con el fin de defender sus derechos e intereses. Tomamos nota de que en el Estudio General se indica que los Gobiernos deben hacer todo lo posible por apoyar la negociación colectiva, en particular en tiempos de crisis. Observamos que la Comisión de Expertos señaló específicamente que, cuando estos acuerdos son escasos o inexistentes, esto suele indicar una falta de confianza entre las partes y la necesidad de restablecerla y reforzar los marcos nacionales. A este respecto, en el Estudio General se indican los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en 2021 en relación con el cumplimiento por Maldivas del Convenio núm. 87. Queremos señalar que muchos países cuyas economías se benefician considerablemente del sector hotelero restringen los derechos colectivos de los trabajadores bajo la falsa creencia de que garantizar el funcionamiento de las empresas es más importante que el diálogo social con los representantes de los trabajadores. Este era el caso de las Maldivas, donde la sindicación de los trabajadores de la floreciente industria turística del país

estaba prohibida y, posteriormente, se restringió. No fue hasta 2023 cuando el Parlamento de las Maldivas aprobó la Ley de Relaciones Laborales, a lo que siguió el primer registro oficial de un sindicato de trabajadores. Este logro histórico es la culminación de un recorrido de 11 años de planificación estratégica y lucha inquebrantable por parte de los trabajadores y los sindicatos de las Maldivas. El apoyo a la continuidad de las empresas nunca debe prestarse a costa de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al contrario, se debe apoyar a las empresas siempre que creen puestos de trabajo decentes, respeten los derechos de los trabajadores y negocien de buena fe. Reconocer la importancia de la libertad sindical, el diálogo social y la negociación colectiva para desarrollar políticas de respuesta a las crisis sostenibles a largo plazo reviste especial importancia para las Maldivas.

Maldivas es una nación insular muy vulnerable al aumento del nivel del mar, por lo que se ve expuesta a los efectos adversos del cambio climático. El país ha participado activamente en las recientes actuaciones ante la Corte Internacional de Justicia (CIJ) relativas a la emisión de una opinión consultiva sobre las obligaciones de los Estados en materia de cambio climático. Observamos que la CIJ ha confirmado que las obligaciones de los Estados en este ámbito se derivan del derecho internacional en materia de derechos humanos. Al mismo tiempo, otro tribunal internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha dictado una sentencia en la que reconoce explícitamente que los Estados tienen la obligación de incluir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación de la transición. A la luz de estos recientes acontecimientos en el ámbito judicial, resulta aún más urgente que todos los países, incluidas las Maldivas, revisen su legislación en materia de protección de los trabajadores con el fin de evaluar la eficacia de las instituciones y los procesos nacionales de negociación colectiva, y adopten reformas laborales progresistas que garanticen los derechos colectivos y la protección laboral básica a todos los trabajadores.

Miembro trabajador, República Democrática del Congo. Hablo en nombre de los trabajadores de la República Democrática del Congo, que se ven gravemente afectados por los efectos nefastos de múltiples crisis, entre las que se encuentran los conflictos armados, la reciente pandemia mundial de COVID-19 y las crecientes repercusiones negativas del cambio climático.

El trabajo forzoso y el trabajo infantil en la República Democrática del Congo constituyen una crisis generalizada de derechos humanos, alimentada por los conflictos armados y la demanda mundial de minerales estratégicos. Cientos de miles de adultos y niños sufren formas modernas de esclavitud en los sectores minero y agrícola, así como en la trata de personas. Los trabajadores son explotados en minas artesanales peligrosas, sin el equipo de protección básico. Incluso en las minas reguladas, los trabajadores empleados por empresas subcontratistas se enfrentan a una explotación extrema, con salarios insuficientes para vivir, condiciones de trabajo peligrosas y jornadas excesivamente largas. Con frecuencia, son víctimas de violencia física y represalias.

En respuesta a las crisis, en la Recomendación núm. 205 se subraya la importancia de eliminar el trabajo forzoso y obligatorio, incluida la trata de personas, así como el trabajo infantil. La Comisión de Expertos recuerda que las medidas destinadas a prevenir estos delitos, sancionar a sus autores y ayudar a las víctimas deben adaptarse al contexto de crisis. En el caso de la República Democrática del Congo, el trabajo forzoso se ve agravado por los conflictos armados en el país. Los propios grupos armados recurren al trabajo forzoso para la explotación minera ilegal. Para poner fin a esta situación, es necesario que se persiga a los autores de estos delitos y que se ponga fin al apoyo prestado a los grupos armados no estatales.

También es imprescindible mejorar considerablemente la trazabilidad y la regulación de las cadenas de suministro mundiales. La República Democrática del Congo alberga más del 50 por ciento de las reservas mundiales de cobalto. Las violaciones criminales de los derechos de los trabajadores en las minas de cobalto de la República Democrática del Congo implican a empresas tecnológicas y automovilísticas internacionales que dependen de estos minerales para la producción de baterías recargables utilizadas en vehículos eléctricos, teléfonos inteligentes y tecnologías de energía renovable. Estas empresas multinacionales suelen presentar sus productos y servicios como parte de la transición ecológica que todos necesitamos desesperadamente. Al mismo tiempo, se benefician de la explotación criminal de trabajadores y de niños en las minas. Esta situación debe cambiar. Necesitamos una mayor transparencia en las cadenas de suministro mundiales: las empresas nacionales y multinacionales deben identificar, prevenir, mitigar si es necesario y, en cualquier caso, rendir cuentas sobre cómo abordan sus impactos negativos potenciales y reales en los trabajadores y sus derechos.

Otro factor que contribuye a que los trabajadores se vean expuestos a delitos como el trabajo forzoso o el trabajo infantil es la ineficacia de la inspección del trabajo en la República Democrática del Congo. La recomendación núm. 205 es clara: el refuerzo de la inspección del trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 81, de la OIT, que nuestro país ha ratificado, es un elemento clave para una respuesta eficaz a las crisis. Sin ello, es imposible llevar a cabo una reconstrucción basada en el derecho y prevenir futuras crisis. En el Estudio General se señala que los servicios de inspección del trabajo se enfrentan a desafíos recurrentes en todo el mundo, como la insuficiencia de recursos y el número demasiado reducido de inspectores, desafíos que a menudo se ven agravados en situaciones de crisis. Hacemos un llamamiento a nuestro Gobierno y a todos los Estados Miembros de la OIT para que apliquen efectivamente el Convenio núm. 81 y apoyen a las inspecciones nacionales del trabajo con recursos materiales adecuados, autonomía jurídica y formación continua, como medidas que deben adoptarse para responder a las crisis.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán – La República Islámica del Irán participa en esta Conferencia en un momento en que el mundo laboral y productivo del país se enfrenta a retos, tanto estructurales como repentinos, derivados de las tensiones regionales, de la guerra ilegal impuesta y de la aplicación continuada de sanciones unilaterales injustas. Esta situación va más allá de las fluctuaciones económicas. Atenta directamente contra el concepto mismo de trabajo decente y la sostenibilidad del mercado laboral. Según datos oficiales, durante el periodo de un año previo al verano de 2025, casi 237 000 personas abandonaron la fuerza de trabajo, el 72 por ciento de las cuales tenía anteriormente un empleo formal. Además, la reducción de 597 000 personas con seguro formal durante periodos críticos indica claramente un cambio forzado en los patrones de empleo, del sector formal al sector informal. Condenamos asimismo los ataques directos contra la educación civil y la infraestructura de investigación. La destrucción o la inseguridad psicológica en entornos educativos, como el bombardeo de la escuela de Minab, priva a la generación joven de su derecho fundamental al aprendizaje. La transición forzosa a la educación en línea, en el contexto de las sanciones relacionadas con la tecnología y la desigualdad digital, ha agravado la brecha educativa entre los distintos niveles de ingresos.

No obstante, el Gobierno, en colaboración con sus interlocutores sociales, ha venido aplicando respuestas nacionales inteligentes en el marco de la iniciativa denominada «La resiliencia mediante la tenacidad». Entre estas medidas se incluyen el proyecto de programa de empleo público; el apoyo a las microempresas y a los negocios desde casa a través de la iniciativa «Miles de bazares, miles de espacios de reunión»; la concesión de instalaciones a bajo

coste, con la condición de que se retenga a los trabajadores; la puesta en marcha del programa de vales de alimentación electrónicos, y la ampliación de las capacidades del seguro de desempleo. La delegación de la República Islámica del Irán solicita a la OIT que vaya más allá de la condena de las guerras y las sanciones, y que proporcione a la República Islámica del Irán los conocimientos técnicos necesarios para la recalificación profesional y los modelos de aprendizaje virtual. Instamos asimismo a la OIT a que adopte una posición clara con respecto a los efectos perjudiciales de las sanciones sobre el derecho al acceso al trabajo.

Miembro trabajador, Zimbabwe – Me gustaría plantear la cuestión urgente de la criminalización de las actividades sindicales legítimas en contextos de crisis. Los sindicatos de Zimbabwe han sido objeto de repetidas persecuciones durante los conflictos políticos y han sido tildados de organizaciones terroristas por parte de los políticos. Por ejemplo, en 2012, el entonces portavoz en funciones del partido gobernante calificó públicamente al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) de «organización terrorista» y de «caballo de Troya» de la Alianza del Movimiento por el Cambio Democrático (MDC). El Gobierno de Zimbabwe debe aplicar plenamente las numerosas observaciones de la Comisión de Expertos y armonizar la legislación y la práctica con el Convenio núm. 87 para dar una respuesta eficaz a la acelerada crisis política mundial. Necesitamos el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores. También quiero subrayar la importancia fundamental de la educación. La educación universal es la base principal para estabilizar las sociedades durante las crisis y prevenir futuros colapsos sistémicos.

Cuando se produce una catástrofe económica, sanitaria o medioambiental, las infraestructuras socioeconómicas tradicionales se resquebrajan. El acceso universal a la educación básica garantiza que los niños y las poblaciones marginadas mantengan la continuidad estructural, el apoyo psicosocial y el acceso a información fundamental para la supervivencia. En el Estudio General se destacan los esfuerzos del Gobierno de Zimbabwe por adaptar los programas educativos nacionales a las necesidades de recuperación tras la crisis. Los sindicatos respaldan estos esfuerzos. Sin embargo, observamos graves deficiencias, como el hecho de ignorar las precarias condiciones laborales de los docentes, la falta de planes específicos para la economía informal y la escasez de recursos en los centros de formación profesional, que carecen de servicios básicos o de conexión a Internet, especialmente en las zonas rurales.

Es necesario subsanar estas deficiencias, ya que, de lo contrario, anularán la utilidad de cualquier plan de estudios modernizado. También quiero hablar de la protección social en respuesta a las crisis. En Zimbabwe, más del 75 por ciento de la población activa trabaja en la economía informal, quedando totalmente excluida de las redes de seguridad social vinculadas al empleo. Los trabajadores ocasionales, los comerciantes transfronterizos y los trabajadores agrícolas no tienen acceso a seguros médicos, bajas por enfermedad o pensiones. Los trabajadores domésticos están expresamente excluidos de los regímenes legales de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En nuestra opinión, la protección social estatal es puntual, carece de financiación suficiente, está fragmentada y es fundamentalmente reactiva.

Exigimos medidas coherentes y sistémicas que incluyan el salario mínimo fijado y todos los pagos de las pensiones públicas, la plena participación de representantes sindicales en los consejos de los organismos reguladores y la ampliación de las redes de seguridad social a todas aquellas categorías excluidas, como los trabajadores del sector informal o los trabajadores domésticos. Quisiera subrayar la necesidad de apoyar a los trabajadores migrantes y refugiados, que a menudo se concentran en sectores precarios, informales o con salarios bajos. Estos trabajadores carecen de las redes de seguridad institucionales de las que

disponen los ciudadanos, lo que los hace excepcionalmente vulnerables a la explotación, el desempleo repentino y la exclusión social durante las crisis. Abordar su difícil situación requiere pasar de la ayuda humanitaria a corto plazo a políticas de desarrollo integrales a largo plazo y marcos legislativos protectores. Como parte de dicha acción, instamos a todos los países, incluido Zimbabwe, a que retiren sus reservas al artículo 17 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951.

En el artículo 17 se establece que, en cuanto al derecho a empleo remunerado, todo Estado contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el trato más favorable concedido en las mismas circunstancias a los nacionales de países extranjeros. Al mantener reservas a este artículo, los Estados restringen legalmente el acceso de los refugiados a los mercados de trabajo formales en igualdad de condiciones. Esta restricción empuja a muchos a la economía informal, perpetúa la pobreza sistémica y priva al país de acogida de ingresos fiscales regulados, así como del aprovechamiento de todas las competencias de su población migrante. Por último, también quiero referirme al tema fundamental de la igualdad de género. Los marcos globales reconocen cada vez más que las crisis no son neutras en cuanto al género.

Desde desastres provocados por el clima, como el ciclón Idai en Zimbabwe, hasta emergencias socioeconómicas, las mujeres se enfrentan a vulnerabilidades específicas, como una mayor exposición a la violencia de género, la interrupción de sus medios de subsistencia informales y una carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado. Por consiguiente, garantizar una perspectiva de género en las políticas de prevención y en la respuesta a las crisis no es solo una cuestión de derechos humanos. Es un requisito previo para una resiliencia efectiva. Por lo tanto, pedimos:

- 1) medidas que incluyan a las mujeres en el diseño de la reducción del riesgo de desastres;
- 2) la adopción de iniciativas de resiliencia económica con perspectiva de género;
- 3) la aplicación efectiva de la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, para evitar la concentración de las mujeres en puestos de trabajo de menor categoría, y
- 4) la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo y la «sextorsión» (exigir favores sexuales a cambio de una contratación, un ascenso o la conservación del puesto de trabajo) y la aplicación integral del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), para instituir comisiones de investigación independientes obligatorias en el lugar de trabajo y tipificar como delito la coacción económica por razón de género.

Miembro trabajador, Francia – Ya no hace falta demostrar que unos mecanismos sólidos de negociación colectiva y el respeto a la libertad sindical contribuyen en gran medida a reforzar la resiliencia y a gestionar adecuadamente las crisis.

En este sentido, recordemos aquí lo que, sin embargo, debería parecer una obviedad: son los trabajadores quienes mejor conocen el trabajo y las condiciones en las que se realiza. Encontrar las soluciones más adecuadas para resolver una crisis pasa por ellos.

Si bien Francia figura entre los países en los que la negociación colectiva fue determinante en la gestión de la crisis de la COVID-19, no es menos cierto, como subraya la Comisión de Expertos, que en el Estudio General se señala que «las situaciones de crisis suelen ir

acompañadas de abusos de los derechos de los trabajadores». Así ocurrió en nuestro país con las restricciones desproporcionadas del derecho de huelga durante la pandemia.

Tal y como documenta la CSI, las vulneraciones de este derecho fundamental se han multiplicado en el país en los últimos años. Nosotros, en tanto que defensores de los derechos, sabemos que, muy a menudo, las restricciones provisionales a las libertades se prolongan mucho más allá de los periodos excepcionales.

Por otra parte, la capacidad de gestionar adecuadamente una crisis reside, ante todo, en la necesidad de dotarse de los medios para ello. En este sentido, la Comisión de Expertos recoge varias críticas formuladas por la Confederación General del Trabajo (CGT), según las cuales «la cooperación entre las organizaciones de la sociedad civil, los interlocutores sociales y el Gobierno es cada vez más formal y menos eficaz debido a la importante reducción de las subvenciones públicas a las asociaciones. [...] [E]llo conlleva menos recursos humanos para supervisar las discusiones y una mayor inseguridad financiera para las organizaciones en cuanto a su capacidad para supervisar los proyectos o dar respuestas en tiempos de crisis».

Esta situación resulta aún más flagrante si se tiene en cuenta el alarmante estado general de la inspección del trabajo. De ahí que la necesidad de reforzar los servicios de la inspección del trabajo y de respetar las normas internacionales del trabajo en este ámbito constituyan retos cruciales. En Francia, los hechos siguen siendo inexorablemente obstinados en este sentido:

- una supresión de las secciones de la inspección en un contexto de ampliación del ámbito de control y de creciente complejidad del derecho del trabajo;
- unas cifras, en el segundo trimestre de 2025, de 21 031 900 asalariados del sector privado y 3 186 millones de autónomos administrativamente activos, para solo 1 878 inspectores del trabajo, y
- es preciso mencionar también el hecho de que se cuestione con frecuencia la independencia de estos agentes.

Todas estas son vulneraciones estructurales de los principios establecidos en los Convenios núms. 81 y 129, que han sido ratificados por Francia.

No obstante, hay que reconocer que algunas medidas adoptadas por el Gobierno durante la pandemia de COVID-19 en materia de apoyo financiero, en particular en las pymes, han permitido mantener la actividad empresarial. Pensemos, a este respecto, en los distintos préstamos garantizados por el Estado, así como en las medidas para luchar contra el desempleo parcial, que han permitido conservar numerosos puestos de trabajo. No obstante, no es menos cierto que, en general, la concesión indiscriminada y sin condiciones de importantes ayudas financieras del Estado en beneficio de las empresas más grandes es una necesidad mucho más discutible. En el Estudio General se destaca a este respecto que «en Francia, las autoridades sancionaron a los empleadores que habían declarado ilegalmente a sus trabajadores como trabajadores a tiempo parcial mientras les exigían que siguieran trabajando a tiempo completo, calificando estos casos de trabajo no declarado susceptible de incurrir en sanciones, incluso penales, y de exigir el reembolso de fondos públicos».

Son medidas loables, pero muy insuficientes. Es más necesario que nunca que las ayudas concedidas a las empresas —y más aún cuando se trata de hacer frente a una crisis— estén condicionadas al respeto de los derechos fundamentales y sindicales de los trabajadores. Negociación y convenios colectivos, protección social, salud y seguridad, sin olvidar la creación de empleo decente, acompañados, en particular, de esos mismos derechos.

Solo si ponemos remedio a estos males, juntos, de manera significativa, de forma tripartita, trabajaremos eficazmente por la paz y la resiliencia.

Miembro trabajadora, Estado de Palestina – Tomo la palabra en nombre de la delegación de trabajadores palestinos, contribuyendo asimismo desde una perspectiva más amplia a esta importante discusión sobre el Estudio General. El Estudio General nos recuerda que la respuesta a la crisis no puede limitarse a la ayuda humanitaria de emergencia en situaciones de guerra, ocupación, desplazamiento y violencia.

El mundo del trabajo se convierte en un elemento central para la resiliencia, la dignidad, la recuperación y la consolidación de la paz. El papel de la OIT en la prevención y la respuesta a las crisis debe seguir estando firmemente anclado en las normas internacionales del trabajo. En el Estado de Palestina, los trabajadores están atravesando una crisis sin precedentes. La destrucción de los medios de vida, los lugares de trabajo y los servicios esenciales ha privado a cientos de miles de trabajadores y sus familias de ingresos, protección social y condiciones de trabajo dignas. El desempleo y el deterioro de las condiciones de trabajo han alcanzado niveles sin precedentes.

En particular, en Gaza, el desempleo ha alcanzado niveles inauditos, agravado por la pobreza y la inseguridad alimentaria. En Cisjordania, la violencia de los colonos y las restricciones a la circulación de las personas siguen socavando el acceso de los trabajadores al empleo y a los medios de subsistencia. No se trata solo de una crisis humanitaria, sino de una crisis de los derechos laborales que destruye puestos de trabajo, amplía los límites de la economía informal, debilita las instituciones de defensa de los trabajadores y expone a estos a la explotación. El Estado de Palestina no es un caso aislado. En toda la región árabe y en el Oriente Medio en general, los trabajadores siguen sufriendo las consecuencias de los conflictos, la ocupación, la crisis económica, las crisis climáticas y los desplazamientos forzados.

Estos problemas afectan a países como el Yemen, Siria, el Líbano, Libia, el Iraq y la República Islámica del Irán. Los derechos de los trabajadores quedan relegados a un segundo plano. No podemos aceptar este planteamiento. Los derechos deben ser más necesarios que nunca. Por lo tanto, pedimos la plena aplicación de la Recomendación núm. 205.

En la Recomendación núm. 205 se reconoce claramente que la recuperación y la reconstrucción deben basarse en el trabajo decente, los derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, la protección social, la igualdad y la no discriminación. Por supuesto, con la participación activa de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, algo que debería formar parte de cualquier plan destinado a alcanzar estos objetivos. También subrayamos la importancia de la libertad de sindicación y la negociación colectiva previstas en los Convenios núms. 87 y 98. Los sindicatos deben gozar de protección, se les debe consultar y no ignorar, y han de ser reconocidos. No podemos lograr una recuperación basada en los derechos si se les niega a los trabajadores la capacidad de organizarse, negociar y participar en las decisiones que afectan a sus vidas y medios de subsistencia.

La protección social también es esencial, de conformidad con el Convenio núm. 102 y la Recomendación núm. 202. Toda respuesta a la crisis debe garantizar la seguridad de los ingresos, el acceso a la atención a la salud y la protección de los trabajadores desplazados y desempleados, así como la adopción de medidas destinadas a apoyar específicamente a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector informal. La asistencia humanitaria debe reforzar los derechos laborales, no sustituirlos. Hacemos un llamamiento a la OIT y a sus mandantes para que se aseguren de que los programas de respuesta a la crisis, recuperación y reconstrucción en el Estado de Palestina y en toda la región

se guíen por las normas internacionales del trabajo, en particular la Recomendación núm. 205. La reconstrucción no debe conducir a la vulnerabilidad en el empleo ni a la perpetuación de la explotación.

Debemos asegurarnos de que toda oportunidad de empleo vaya acompañada de protección y de salarios justos. La paz y la democracia son parte integrante de la vida laboral y, sin estabilidad ni protección, no podemos alcanzar la paz. Es preciso que se respeten los derechos civiles y el Estado de derecho para que se genere confianza. Nuestro mensaje es claro: los trabajadores no deben ser las víctimas invisibles de las crisis y deben gozar de la protección de los instrumentos de la OIT, lo cual debe aplicarse no solo a los trabajadores palestinos, sino también a los trabajadores de toda la región y, por supuesto, los principios de esta Organización y el trabajo decente ocupan un lugar central en todo ello.

Observadora, Organización Mundial de la Salud (OMS) – La Organización Mundial de la Salud acoge con satisfacción el Estudio General sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. La OMS trabaja para promover las normas de trabajo decente en todo el espectro de las políticas relativas al personal sanitario, desde la preparación para hacer frente a las pandemias y la protección en situaciones de conflicto hasta la contratación y retención del personal a nivel internacional, en el entendimiento de que el trabajo decente es tanto un imperativo de los derechos laborales como el pilar fundamental de unos sistemas de salud resilientes.

Los trabajadores de la salud y los cuidados se encuentran en primera línea en todas las emergencias, pero se enfrentan a condiciones de empleo precarias, riesgos laborales, violencia, agotamiento, desigualdad salarial y, en situaciones de conflicto, ataques contra la atención de la salud. Las mujeres, que constituyen el 67 por ciento del personal sanitario, soportan la mayor carga laboral. Como señala la Comisión de Expertos, el Acuerdo de la OMS sobre Pandemias, adoptado por la Asamblea Mundial de la Salud el año pasado, incluye disposiciones que exigen a los Estados parte garantizar el trabajo decente, proteger la seguridad, la salud mental y el bienestar, y fortalecer la capacidad de los trabajadores de la salud y asistenciales. El Acuerdo extiende esas protecciones a otros trabajadores esenciales durante las emergencias sanitarias por pandemia. Se trata de compromisos basados en normas sanitarias y laborales.

En situaciones de conflicto y de crisis humanitaria, la OMS supervisa sistemáticamente los documentos relativos a la atención sanitaria y condena los ataques contra los trabajadores sanitarios. Desde finales de 2017, se ha informado de que más de 5 000 trabajadores sanitarios se han visto afectados por ataques en 27 países y territorios. En consonancia con el llamamiento del Estudio General para que se establezcan marcos de cooperación internacional, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó el mes pasado algunas enmiendas al Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional del personal de salud, en las que ampliaban sus recomendaciones al personal de cuidados en las pandemias y emergencias sanitarias que requieren un refuerzo del personal. El Programa «Trabajar en pro de la Salud» de la OIT, la OCDE y la OMS, un acuerdo de colaboración establecido hace un decenio, apoya a los países en la planificación, la formación, la contratación y la protección de su personal de salud y asistencia social. El Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y Asistenciales, de la OMS, establece compromisos concretos en materia de condiciones de trabajo seguras, remuneración justa, apoyo a la salud mental y protección frente a la violencia y el acoso.

La OMS está dispuesta a colaborar con la OIT y los Estados Miembros para convertir las normas en políticas nacionales coherentes que protejan a los trabajadores de la salud y asistenciales y fomenten una resiliencia duradera.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP)- Me referiré a un número limitado de cuestiones planteadas por los expertos que son de suma importancia para nosotros.

La Comisión de Expertos señala que los conflictos se encuentran en su nivel más alto desde la Segunda Guerra Mundial y observa con profunda preocupación que el mundo del trabajo es una de las principales víctimas cuando no un objetivo directo de la guerra moderna. De hecho, según el Observatorio de Desplazamiento Interno (IDMC), el número de personas desplazadas se ha duplicado en una década y, en 2025, por primera vez en la historia, las guerras desplazan a más personas que las inundaciones y otros desastres naturales.

Algunos actores de conflictos armados han atacado deliberadamente a civiles e infraestructura civil, como hospitales, suministro de agua, escuelas y universidades. Por ejemplo, durante los primeros 12 días de ataques contra la República Islámica del Irán se registraron alrededor de 10 millones de desplazamientos desde el Irán y otras ciudades. Está ocurriendo ahora mismo en Palestina, el Líbano, el Sudán, la República Democrática del Congo y muchos otros lugares. Asimismo, a medida que aumentan los conflictos y las guerras, los ataques contra trabajadores de la salud y servicios de emergencia se han intensificado y existe el riesgo de que se normalicen. El hambre viene utilizada cada vez más como arma de guerra. Datos recopilados por *Insecurity Insight* revelan que desde 2018 se han registrado 21 403 incidentes en 15 países donde los suministros de alimentos han sido atacados intencionalmente.

También, durante los últimos años, la inteligencia artificial ha desempeñado un papel cada vez más importante en las guerras y los conflictos armados, desde su uso para la vigilancia masiva hasta para armas letales autónomas. Los peligros de una expansión descontrolada de los sistemas de inteligencia artificial para la maquinaria bélica son reales y mucho mayores de lo que jamás hubiéramos imaginado y deben abordarse con urgencia. El Papa ha denunciado la cultura del poder que impulsa el rápido auge de la inteligencia artificial, advirtiendo que esa tecnología debe estar sujeta a restricciones éticas más rigurosas, ya que se infiltra en todos los ámbitos desde el trabajo hasta la guerra.

La Comisión de Expertos también señala que una comprensión integral de los riesgos y las vulnerabilidades es fundamental para prevenir o reducir el impacto de las crisis. Uno de los mayores riesgos al que nos enfrentamos actualmente es el de un mundo cada vez más monopolizado. Los monopolios corporativos están en auge. El poder económico, los bienes y servicios esenciales y la infraestructura crítica se concentran cada vez más en manos de unos pocos actores dominantes. A modo de ejemplo: i) casi el 60 por ciento de las calorías consumidas a nivel mundial provienen solo de cuatro cultivos: soja, maíz, arroz y trigo, y alrededor de las tres cuartas partes de la producción de estos provienen de solo cinco países; ii) solo dos empresas poseen cerca del 40 por ciento del mercado mundial de semillas; iii) solo cuatro empresas controlan el 44 por ciento del mercado mundial de maquinaria agrícola, y iv) solo cuatro empresas dominan el 62 por ciento del mercado de agroquímicos. Esta monopolización plantea un riesgo particular. La posibilidad de que las interrupciones o fallas individuales se conviertan en una falla sistémica. Hemos vislumbrado este tipo de fallos durante la crisis financiera de 2008, la pandemia de COVID-19 y ahora el conflicto en el estrecho de Ormuz. La concentración de poder y las desigualdades nos debilitan. Los parches tecnológicos propuestos por billonarios no son la solución.

Necesitamos revertir el rumbo y construir sociedades más inclusivas y resilientes donde las personas y su bienestar, la naturaleza y el medio ambiente sean lo más importante. Tras analizar datos globales de 150 países entre 1995 y 2009, investigadores han determinado que las sociedades inclusivas con una alta capacidad estatal tienen significativamente menos víctimas y perturbaciones por desastres naturales, como inundaciones y terremotos. Los Estados fuertes poseen los recursos necesarios para la gestión de crisis, mientras que la rendición de cuentas garantiza una distribución equitativa de la ayuda. Además, los sistemas inclusivos, con servicios públicos de calidad, fomentan la cohesión social, estrategias de respuestas ágiles y salvaguardias vitales contra los abusos.

Para finalizar, casi todos los esfuerzos de reconstrucción tras un desastre natural o un conflicto armado o para dar respuesta a situaciones como la pandemia del COVID-19 se han visto empañados o consumidos por la corrupción. Debemos entonces redoblar los esfuerzos para combatirla y proteger a los trabajadores que la denuncian.

Observador, Internacional de la Educación (IE) – Me presento ante ustedes con incredulidad ante la presencia de una delegación del régimen iraní y del «Khaneh Kar» [Casa de los Trabajadores], creado por el Estado. Mientras auténticos trabajadores y dirigentes del sindicato de docentes se pudren en prisión, este sindicato oficial es una afrenta flagrante al tripartismo, que constituye el núcleo mismo del mandato de la OIT.

Espero que estemos de acuerdo en que la democracia moderna comienza en el lugar de trabajo, en los sindicatos y en las escuelas. Pero lo que presenciamos en la República Islámica del Irán, bajo un régimen autocrático y políticas económicas neoliberales, es la persecución constante de los activistas sindicales y el desmantelamiento sistemático de una organización sindical fragilizada con el fin de despojar a los trabajadores y a los docentes de su última defensa contra la desigualdad. Por lo tanto, la plena aplicación de los Convenios núms. 87, 98 y 100 de la OIT es una necesidad ineludible, un paso modesto pero crucial para que los trabajadores tengan un verdadero control de sus organizaciones, algo que la República Islámica del Irán ha despreciado de manera constante y frecuente.

Mientras que el umbral de la pobreza se sitúa en unos 300 dólares de los Estados Unidos al mes, los docentes subsisten con unos 150 y los trabajadores con una media de 120. Los trabajadores y mineros pierden con frecuencia la vida o su capacidad para trabajar debido a condiciones laborales inseguras que son bien conocidas por quienes ostentan el poder, pero que siguen sin resolverse.

Desde el asesinato de la Sra. Mahsa (Jina) Amini, en septiembre de 2022, y el posterior levantamiento del movimiento «Mujeres, vida y libertad» en la República Islámica del Irán, cientos de docentes han sido detenidos, encarcelados o despedidos de sus puestos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas. Los trabajadores y activistas sindicales de los sectores del acero, el petróleo, la minería, el transporte, la compañía azucarera *Haft Tappeh* y el Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Autobuses de Teherán y sus Afueras se han enfrentado a una persecución y represión similares. En enero de 2026 se produjo otro levantamiento popular. Una vez más, fue objeto de una brutal represión. Decenas de miles de personas fueron asesinadas en solo dos días y muchas más detenidas. Y, sin embargo, el pueblo de la República Islámica del Irán se mantiene firme, continuando su lucha por una República Islámica del Irán democrática.

Les pedimos que se solidaricen con ellos y que exijan al Gobierno iraní lo siguiente: i) el restablecimiento inmediato de todas las vías de comunicación; ii) el cese de todas las ejecuciones; iii) la liberación de todos los trabajadores, activistas sindicales y defensores de los derechos humanos encarcelados; iv) que se permita a *Human Rights Watch* y a la OIT

comunicarse libremente y colaborar con sindicatos independientes dentro de la República Islámica del Irán, y v) que se garanticen salarios justos y condiciones de trabajo seguras para todos los trabajadores.

¡Viva la solidaridad internacional!

Observador, Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA) –

Hoy en día, el mundo se enfrenta a múltiples crisis interconectadas. Los conflictos armados, el cambio climático, los desastres naturales, la inestabilidad económica, la inseguridad alimentaria y los desplazamientos forzados afectan a millones de trabajadores y sus comunidades. Los trabajadores representados por la UITA —trabajadores agrícolas y de plantaciones, pescadores, trabajadores de la industria alimentaria y otros de las cadenas de suministro alimentario— se encuentran entre los más expuestos a estos desafíos.

Nuestros miembros siguen trabajando a pesar de las pandemias y los confinamientos. Siembran y cosechan en zonas de conflicto, donde caen bombas y drones, y continúan trabajando en antiguos campos de batalla en los que sigue habiendo minas. Para ellos, la Recomendación núm. 205 tiene un significado especial. Esta proporciona un marco vital para garantizar que la respuesta a las crisis y la recuperación se basen en el trabajo decente, la justicia social y el respeto de los derechos fundamentales. En este sentido, nos gustaría destacar la importancia de las Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario de la OIT, recientemente adoptadas. Estas Directrices ofrecen una orientación práctica para aplicar los principios de la Recomendación núm. 205 en uno de los sectores más importantes y vulnerables del mundo. Juntos, ambos documentos proporcionan una hoja de ruta sólida para desarrollar sistemas agroalimentarios resilientes, inclusivos y sostenibles.

Las vulnerabilidades a las que se enfrentan los trabajadores del sector agroalimentario siempre se intensifican durante las crisis. Los conflictos perturban la producción y la distribución. Las condiciones meteorológicas extremas destruyen los cultivos y los medios de vida, y las crisis económicas merman los ingresos y el empleo. Los trabajadores que ya son vulnerables quedan aún más expuestos a la explotación, la pobreza e incluso a amenazas contra sus vidas.

Por esta razón, la aplicación de la Recomendación núm. 205 debe ir de la mano de la aplicación de las Directrices de política agroalimentaria de la OIT. Estas Directrices promueven una mayor protección laboral a lo largo de las cadenas de valor agroalimentarias, en particular condiciones de trabajo seguras y saludables, salarios vitales, empleo formal, igualdad de género, desarrollo de competencias y un diálogo social eficaz. No se trata solo de objetivos de desarrollo. Son fundamentos esenciales de la resiliencia.

Los trabajadores que disfrutan de derechos laborales y protección social están mejor preparados para enfrentarse a las crisis. Las empresas con un diálogo social sólido pueden responder de manera más eficaz a las crisis. Los sistemas alimentarios basados en el trabajo decente son más sostenibles y resilientes. En las Directrices también se aborda el desafío generalizado de la informalidad en la agricultura y la producción alimentaria. Los trabajadores informales suelen ser los primeros en perder sus medios de vida durante las crisis y los últimos en beneficiarse de la recuperación. El énfasis de la Recomendación núm. 205 en las políticas inclusivas del mercado de trabajo y la ampliación de la protección social proporciona un marco importante para extender la protección y el apoyo a estos trabajadores.

La seguridad y la salud en el trabajo es otro ámbito de fuerte convergencia. Los trabajadores agrícolas siguen enfrentándose a algunas de las tasas más elevadas de lesiones y accidentes mortales en el lugar de trabajo. El cambio climático está aumentando la exposición al estrés térmico y a otros riesgos laborales. Las Directrices de política abogan por medidas de prevención más sólidas y una mayor participación de los trabajadores en los sistemas de seguridad y salud. Por su parte, en la Recomendación núm. 205 se destaca la necesidad de proteger a los trabajadores durante las emergencias y la reconstrucción.

En ambos documentos se reconoce asimismo el papel esencial del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y los Gobiernos deben colaborar para hacer frente a los efectos inmediatos de la crisis y los retos estructurales a largo plazo. A través de sus sindicatos, los trabajadores deben tener una voz significativa en la toma de decisiones relativas a los sistemas alimentarios, la adaptación al cambio climático, los programas de recuperación y el desarrollo rural. Para nosotros, el diálogo social y la negociación colectiva son pilares fundamentales de la resiliencia. La UITA insta a los Gobiernos, los empleadores, las organizaciones internacionales y los asociados para el desarrollo a que integren plenamente en sus políticas, programas e inversiones los principios de la Recomendación núm. 205 y las Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario de la OIT.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) – En representación de las y los trabajadores de México, nucleados en la CSA, CSI y la CONTUA, saludamos este Estudio General como un aporte técnico y político fundamental para la gobernanza del mundo del trabajo en estos tiempos de fragilidad. Si bien compartimos las preocupaciones planteadas previamente por los delegados de nuestro grupo, queremos poner la atención ahora en la defensa de la paz, como base de cualquier política sostenible, en la deuda pendiente de las cadenas globales de valor y la responsabilidad de las empresas ante las crisis.

Para el sindicalismo mexicano, la paz y el compromiso de la CELAC no son negociables: exigen el respeto absoluto a la soberanía y la autodeterminación y el fin de las presiones unilaterales y bloqueos, como el que sufre la hermana República de Cuba, la situación en Palestina y en otras partes del mundo, al margen de toda norma internacional. Pero la paz también se ve amenazada por las formas modernas de esclavitud y el trabajo infantil que persisten en nuestra región, agravados por las crisis climáticas y los desastres que desplazan a comunidades enteras. Es imperativo que las respuestas a las crisis no sean excusas para profundizar la exclusión.

En México se han dado pasos históricos en la recuperación del salario y la democracia sindical, pero el Informe de la Comisión de Expertos nos recuerda que la vulnerabilidad sigue teniendo una raíz estructural: el fraude del falso autoempleo y la falta de responsabilidad empresarial. Así también, es importante señalar el abuso de las plataformas digitales y las formas de contratación a demanda que, desde la pandemia de COVID-19, dejaron a miles de trabajadores autónomos e informales sin ingresos ni derecho a la salud. Reafirmamos que la lucha contra la clasificación errónea de los trabajadores como falsos autónomos debe ser un eje central de cualquier estrategia de transición hacia la formalidad.

Asimismo, queremos poner el acento en la situación de los trabajadores de primera respuesta y de sectores públicos cruciales para la recuperación, como la sanidad, el transporte, la agricultura y la construcción. Es una contradicción inaceptable que estos sectores, vitales para que nuestras sociedades sigan en pie, sufran los mayores niveles de precariedad laboral, empleo informal y persecución sindical. Para una respuesta eficaz y duradera, es urgente reconsiderar las restricciones legales y las violaciones prácticas de derechos en estos rubros,

ya que la Recomendación núm. 205 exige trabajo decente y diálogo social en todas las etapas, incluida la prevención.

Las corporaciones no pueden seguir amparándose en la voluntariedad. Exigimos avanzar decididamente hacia un tratado vinculante de empresas y derechos humanos. Reclamamos la garantía de salarios vitales y pisos de protección social, que no dependan del tipo de contratación, sino de la dignidad de quien trabaja.

Este Informe de la Comisión de Expertos es un mandato para la acción: exigimos a los Gobiernos el cumplimiento de las normas y un compromiso real con la justicia social. No habrá resiliencia mientras la impunidad patronal sea la respuesta a las crisis.

Miembros empleadores – Los miembros empleadores respaldan el énfasis del Estudio General en el fortalecimiento de la cooperación internacional en la respuesta a las crisis y la recuperación. La cooperación internacional debe apoyar el empleo, el trabajo decente y las empresas sostenibles mediante enfoques coordinados, prácticos y ajustados al contexto. Desde la perspectiva de los miembros empleadores, una cooperación internacional eficaz debe estar en consonancia con las prioridades y realidades nacionales.

Con demasiada frecuencia, las consideraciones relativas al empleo solo se abordan en las últimas fases de las iniciativas de recuperación. Por esta razón, insistimos en que el apoyo al empleo y a las empresas debe integrarse desde el principio como componente central de las estrategias de respuesta a las crisis. A este respecto, reconocemos el importante papel que desempeña la OIT mediante el desarrollo de capacidades técnicas y la participación tripartita. El respaldo al fortalecimiento de las capacidades nacionales de las organizaciones de empleadores también puede contribuir de manera significativa a mejorar las capacidades nacionales relativas a la aplicación y a mantener el diálogo social durante los periodos de crisis. Por lo tanto, una cooperación internacional eficaz debería promover la coherencia de las políticas, fortalecer las capacidades nacionales y apoyar la aceptación en el terreno.

Con la vista puesta en la puesta en práctica de la Recomendación núm. 205, los miembros empleadores desean destacar que el valor del Estudio General no reside únicamente en su análisis, sino también en su contribución a las aplicaciones prácticas. La Recomendación núm. 205 ofrece un marco valioso y con visión de futuro, cuya eficacia dependerá de cómo se aplique en la práctica. Tal y como se recuerda acertadamente en el Estudio General, el empleo y el trabajo decente contribuyen a la consolidación de la paz y a la resiliencia en un ciclo virtuoso. Desde el punto de vista de los empleadores, hacer operativo este ciclo virtuoso exige un énfasis especial en la creación de empleo, la sostenibilidad empresarial y la recuperación económica, respaldadas por la flexibilidad de las políticas, los enfoques ajustados al contexto, una coordinación eficaz, el apoyo a las pymes y la continuidad de las empresas, así como un diálogo social pragmático y orientado a los resultados. Por encima de todo, requiere empresas viables que operen en entornos normativos propicios.

Los miembros empleadores reafirman su disposición a contribuir a la creación de empleo, el desarrollo empresarial y la colaboración en la respuesta a las crisis y los esfuerzos de recuperación. Para lograr la paz, la resiliencia y el trabajo decente, se necesitan empresas sólidas, como socios, respaldadas por políticas proporcionadas, pragmáticas y con fundamento económico, ya que, en última instancia, la estabilidad es lo que permite que las empresas operen, que el empleo crezca, que las personas consigan sus medios de vida y que la sociedad se recupere y avance.

Miembros trabajadores – Los fructíferos debates celebrados hoy sobre el Estudio General subrayan la continua relevancia y actualidad de la Recomendación núm. 205. El

preámbulo de la Constitución de la OIT comienza con la siguiente declaración: «La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social». Este compromiso con la paz se reafirmó posteriormente en la Declaración de Filadelfia y, más recientemente, en la Declaración del Centenario. La originalidad y especificidad del mandato de la OIT a este respecto radica en el lugar central que otorga al trabajo decente y a la justicia social como factores para prevenir las crisis y elementos esenciales de la recuperación.

El empleo decente, la justicia social y el diálogo social efectivo contribuyen directamente a preservar la paz social al permitir un desarrollo social armonioso que no deja a nadie atrás. Esa armonía es fundamental para construir una sociedad próspera. Por el contrario, el incumplimiento de las normas relativas al empleo decente, la falta de oportunidades de trabajo, la creciente precariedad de los trabajadores, las condiciones de trabajo degradantes, la ausencia de protección social o la marginación de los sindicatos hacen que las sociedades sean más proclives a entrar en crisis y dificultan aún más los esfuerzos de reconstrucción. Así, los miembros trabajadores acogen con satisfacción el examen por parte de la Comisión de Expertos de la Recomendación núm. 205, que pretende servir de guía concreta y efectiva, desde la prevención hasta la recuperación, para contribuir a la paz mediante la promoción del trabajo y el empleo decente. Lamentablemente, la situación internacional sigue demostrando la relevancia de esta Recomendación.

A lo largo de nuestros debates, hemos hecho referencia a numerosos países que se enfrentan a situaciones de crisis. Hemos escuchado las intervenciones de delegados de los trabajadores del Estado de Palestina, Ucrania, la República Islámica del Irán, el Sudán y la República Democrática del Congo, países que sufren de manera directa conflictos armados. Asimismo, hemos escuchado a delegados de Francia, la Argentina, Zimbabwe, el Brasil, México, Marruecos y el Pakistán, cuyos países hacen frente a diversas crisis, incluidas las relacionadas con la degradación del medio ambiente o la crisis de la COVID-19. Los ejemplos mencionados nos han confirmado la pertinencia del enfoque gradual y multidimensional que propugna la Recomendación núm. 205, que busca combinar la acción humanitaria con el establecimiento de medidas políticas e institucionales que incluyan objetivos de recuperación y desarrollo a más largo plazo. Suscribimos las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos según las cuales los países más preparados para resistir a las crisis son aquellos que se caracterizan por una sólida coordinación institucional, la participación activa de los interlocutores sociales y la integración de las medidas de respuesta a las crisis en estrategias nacionales más amplias relacionadas con el desarrollo, la protección social universal, la educación universal, la formación y la orientación profesional, así como el pleno empleo y el trabajo decente para todos.

Sin embargo, durante nuestro debate hemos identificado, tal y como se destaca en el Estudio General, obstáculos a la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 205. Entre ellos figuran, en particular, el acceso limitado a la protección social, las agresivas reformas laborales que excluyen a un número cada vez mayor de categorías de trabajadores de la protección laboral básica y los derechos colectivos, la ausencia de un diálogo social institucionalizado, el predominio de la economía informal y la inversión insuficiente en las capacidades de los servicios de inspección del trabajo, administración justicia. Otro punto planteado en nuestros debates se refería al apoyo a las empresas como parte de la respuesta y la prevención de las crisis, como los programas de subvenciones, los préstamos garantizados por el Estado, la flexibilización de los calendarios de reembolso o los planes de microfinanciación. Los miembros trabajadores desean subrayar que dicho apoyo, especialmente cuando procede de fondos públicos, no debe ser incondicional ni limitarse a alentar a los empleadores a crear empleos decentes. El apoyo a la continuidad de las empresas solo es pertinente para el

mandato de la OIT si permite la realización de los derechos laborales de los trabajadores. Tal como se define en el párrafo 11, 4), de las Conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles de la OIT, de 2007, el entorno propicio para dichas empresas debe respetar los derechos humanos universales y las normas internacionales del trabajo.

Los miembros trabajadores quieren formular observaciones similares en relación con el apoyo que se presta, como parte de la prevención y la respuesta frente a las crisis y, a la cooperación entre empresas multinacionales y nacionales con el fin de reforzar la debida diligencia en materia de derechos laborales. Dicho apoyo debe estar condicionado al respeto de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales y contribuir a este. Además, queremos subrayar la importancia del multilateralismo en la prevención y la resolución de crisis humanitarias. Expresamos nuestra profunda preocupación por el declive de la asistencia mutua, que también afecta a instituciones como la OIT. Una solidaridad internacional firme es un factor esencial para la paz. Hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros para que refuercen su participación en los organismos e instituciones locales, regionales y mundiales dedicados a la asistencia y la solidaridad.

En este sentido, reafirmamos con firmeza nuestro respaldo al fortalecimiento del papel de la OIT en las iniciativas coordinadas de gestión internacional de crisis. La OIT debe mantener y reforzar su liderazgo en la promoción de las normas internacionales del trabajo, el trabajo decente y el empleo como pilares de dicha respuesta. Instamos a la OIT a que refuerce su capacidad institucional y sus medios operativos, y pedimos a todos los Estados Miembros que le proporcionen la capacidad necesaria para llevar a cabo estas misiones de manera eficaz. Los miembros trabajadores recuerdan la importancia crucial de que la OIT siga prestando asistencia técnica, incluso en el diseño de medidas de respuesta a las crisis, para lograr la plena aplicación de la Recomendación núm. 205. En este contexto, el asesoramiento normativo proporcionado por la Comisión de Expertos sigue siendo vital y debe seguir reforzándose. Necesitamos más orientaciones sobre cómo aplicar los convenios y las recomendaciones de la OIT en el marco de la prevención de crisis, la respuesta a estas, la recuperación y la resiliencia. Dado que el mundo sigue enfrentándose a complejos desafíos globales, el Grupo de los Trabajadores considera necesario incluir un punto específico en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Así, pedimos que se programe una discusión general sobre el tema de la paz, la justicia social y el diálogo social.

El Estudio General nos ha mostrado hasta qué punto el diálogo social puede desempeñar un papel fundamental en las fases de prevención, gestión y reconstrucción ante una crisis. Por lo tanto, deseamos insistir en la necesidad de apoyar el desarrollo de capacidades de los sindicatos en el contexto de la prevención de crisis, la respuesta a estas y la resiliencia.

Por último, los miembros trabajadores quieren recordar que, según la información presentada en el Estudio General, a diciembre de 2025, ocho años después de la adopción de la Recomendación núm. 205, alrededor del 40 por ciento de los Estados Miembros de la OIT no han informado a la Oficina acerca de la sumisión de la Recomendación núm. 205 de la OIT a las autoridades nacionales competentes, tal y como exige la Constitución de la OIT. En vista de la importancia de la Recomendación núm. 205, animamos encarecidamente a todos los Estados Miembros que aún no hayan tomado las medidas necesarias para dar pleno cumplimiento a esta obligación a que lo hagan sin demora.

Presidenta – Con esto hemos concluido nuestra discusión sobre el Estudio General.

Antes de continuar quisiera informar a la Mesa que hemos recibido una solicitud del Gobierno de la República Islámica del Irán que ha solicitado que se le autorice a ejercer su derecho de réplica, con respecto a la intervención realizada el día de ayer por el Observador

de la Internacional de la Educación durante la discusión del Estudio General. Autorizaré al solicitante a ejercer este derecho y le informo que su intervención no debe ser superior a dos minutos.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán – La delegación de la República Islámica del Irán ejerce su derecho de réplica en respuesta a las declaraciones realizadas durante la sesión de la discusión general del martes por la tarde por un representante que intervino en calidad de observador en nombre de la Internacional de la Educación. Las observaciones formuladas carecían por completo de fundamento fáctico y no eran más que propaganda con motivaciones políticas al servicio de los intereses de quienes son hostiles al pueblo iraní. Deseamos dejar constancia de nuestra firme objeción al contenido de dicha intervención y proporcionar el contexto correcto ante la Comisión. Observamos con profunda preocupación que esta intervención tuvo lugar en un momento en que se ha impedido a los representantes legítimos y debidamente acreditados de los trabajadores iraníes asistir a esta Conferencia debido a circunstancias totalmente ajenas a su control, a saber, las devastadoras consecuencias de los ataques militares ilegales e inhumanos contra el pueblo iraní, que han causado una destrucción generalizada de infraestructuras civiles esenciales, incluidos aeropuertos y aeronaves civiles, lo que ha hecho imposible el viaje.

Es motivo de profundo pesar e indignación moral que, mientras miles de trabajadores iraníes y sus familias —entre ellos cientos de niños inocentes, incluidas 168 alumnas de una escuela primaria de Minab, que murieron bajo los misiles y las bombas— han perdido la vida, y cuando millones de trabajadores iraníes se han quedado sin empleo debido a la destrucción deliberada de infraestructuras e instalaciones industriales, que ha acabado con sus medios de subsistencia, un orador que se presenta como observador trabajador haya optado por tergiversar los hechos y desviar la atención de los verdaderos responsables de estas tragedias. Así, esta intervención ha contribuido de hecho a una preocupante confusión entre víctimas y perpetradores. La delegación de la República Islámica del Irán desea expresar su esperanza de que el Grupo de los Trabajadores sea un órgano encargado de defender los derechos y la dignidad de los trabajadores de todo el mundo. Hablaremos con una única voz en apoyo de los más de 20 millones de trabajadores iraníes y sus familias que están soportando penurias devastadoras como consecuencia directa de la agresión ilegal contra su país, y cumpliremos con nuestra responsabilidad histórica de situarnos inequívocamente del lado de esos trabajadores en un momento de necesidad. Nos reservamos el derecho a replicar más ampliamente si fuera necesario.