Organización Internacional del Trabajo

▶ ILC.114/Actas núm. 3B/P.II

▶ Actas

3B

Segunda Parte

Conferencia Internacional del Trabajo – 114.ª reunión, Ginebra, 2026

Fecha: 10 de julio de 2026

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países

Índice

Página

I. Discusión sobre el Estudio General *El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia* 5

II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas 45

III. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023) 79

IV. Sesión especial relativa a la observancia por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.ª reunión (2025) 136

V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales) 186

Argentina 186

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1955)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1985)
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) (ratificación: 2004) **186**

Bosnia y Herzegovina 227

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1993)
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1993)
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (ratificación: 2010) **227**

Colombia (ratificación: 1976) 242

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **242**

Eritrea (ratificación: 2000) 286

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) **286**

España (ratificación: 1984) 312

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) **312**

Federación de Rusia (ratificación: 1956) 337

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **337**

Filipinas (ratificación: 1953) 370

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **370**

Iraq 404

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1951)
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1970) **404**

Kirguistán (ratificación: 1992) 426

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **426**

Liberia (ratificación: 1962) 442

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **442**

Libia (ratificación: 1961) 459

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) **459**

Malí (ratificación: 2000) 488

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **488**

Nigeria (ratificación: 1960) 519

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **519**

Panamá (ratificación:1958) 545

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **545**

Papua Nueva Guinea (ratificación: 2000) 587

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **587**

República Árabe Siria (ratificación: 2003) 604

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **604**

República Democrática Popular Lao (ratificación: 2005) 632

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) **632**

Sudáfrica (ratificación: 1997) 658

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **658**

Togo (ratificación: 1983) 687

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) **687**

Turkmenistán (ratificación: 1997) 709

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) **709**

Uruguay (ratificación: 1954) 738

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **738**

Uzbekistán (ratificación: 1992) 777

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **777**

Yemen (ratificación: 1976) 804

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **804**

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2025 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 11 de junio de 2026) (artículos 22 y 35 de la Constitución) 817

I. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 11 de junio de 2026) (artículo 22 de la Constitución) 820

I. 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.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los 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.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los 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.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los 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), la República Árabe 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**, la **República de Moldova** y **Georgia**, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro 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 (ONU80) 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)**, esto es, los **Emiratos Árabes Unidos**, **Bahrein**, el **Reino Unido de Arabia Saudita**, **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 exacerbaron 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 reinsertar. 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.

Interpretación del árabe: **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, la República Árabe 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, la 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 (IE) 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.

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

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

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

Observaciones referidas a ciertos países (parte II del Informe de la CEACR - página 89)

Afganistán, Gambia, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Santa Lucía y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron memorias sobre la aplicación de convenios ratificados del país siguiente

Gambia. El Gobierno envió todas las memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de **Haití** y de **Santa Lucía**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Santa Lucía y Yemen.

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

Países mencionados en el párrafo 44 del Informe General - página 55

Estado	Convenios núms.
Antigua y Barbuda	– Desde 2023: Convenios núms. 185 y 188
Barbados	– Desde 2024: Convenio núm. 190
Comoras	– Desde 2023: Convenios núms. 97 y 143
Djibouti	– Desde 2022: Convenio núm. 183
Iraq	– Desde 2022: Convenio núm. 185
Kenya	– Desde 2024: Convenio núm. 188
República Centroafricana	– Desde 2024: Convenio núm. 190
Santa Lucía	– Desde 2023: Convenio núm. 155
Tonga	– Desde 2022: Convenio núm. 182
Vanuatu	– Desde 2021: Convenio núm. 138

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

Djibouti. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 183.

Kenya. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 188.

República Centroafricana. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 190.

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de **Santa Lucía**

Véase más abajo, parte B.

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

Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Iraq, Santa Lucía, Tonga y Vanuatu.

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

Observaciones referidas a ciertos países (parte II del Informe de la CEACR - página 89)

Antigua y Barbuda, Comoras, Djibouti, Iraq, Santa Lucía, Tonga y Vanuatu.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibió una primera memoria sobre la aplicación de convenios ratificados del país siguiente: **Djibouti**

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de: **Santa Lucía**

Véase más abajo, parte B.

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

Antigua y Barbuda, Comoras, Iraq, Santa Lucía, Tonga y Vanuatu.

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

Países mencionados en el párrafo 50 del Informe General - página 56

Afganistán, Albania, Armenia, Barbados, Belarús, Belice, Bosnia y Herzegovina, Canadá, Congo, Croacia, Cuba, Chequia, Djibouti, Dominica, Estados Unidos de América, Francia (Nueva Caledonia), Gambia, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Jamaica, Kenya, Kirguistán, Macedonia del Norte, Nicaragua, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Centroafricana, Rumania, Santa Lucía, Singapur, Túnez, Uganda, Uzbekistán y Yemen.

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

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

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

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

Bosnia y Herzegovina. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

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

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

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

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Congo, Croacia, Dominica, Francia (Nueva Caledonia), Haití, Jamaica, Kirguistán, Rumania, Santa Lucía** y **Uganda**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Barbados, Belice, Congo, Croacia, Chequia, Djibouti, Dominica, Estados Unidos de América, Francia (Nueva Caledonia), Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Jamaica, Kenya, Kirguistán, Macedonia del Norte, Nicaragua, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Centroafricana, Santa Lucía, Singapur y Yemen.

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

Países mencionados en el párrafo 98 del Informe General - página 74

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

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, Comoras, **Djibouti**, **Fiji**, **Kirguistán** y **Rumania** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Dominica**, **Haití**, **Kirguistán**, **Rumania**, **San Marino**, **Santa Lucía** y **Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Palau, Santa Lucía, San Marino, República Árabe Siria, Timor-Leste y Tuvalu.

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

Países mencionados en el párrafo 110 del Informe General - página 77

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

Se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Bahrein**, **Brunei Darussalam**, **Dominica**, **Granada**, **Haití**, **Hungría**, **Líbano**, **Liberia**, **San Vicente y las Granadinas**, **Santa Lucía** y **Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.

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

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

B. Informaciones proporcionadas por escrito por los Gobiernos interesados sobre dichos incumplimientos

Bahrein

En referencia a las recientes observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el supuesto incumplimiento de la obligación del Gobierno de Bahrein de someter los instrumentos internacionales del trabajo, quisiéramos aclarar y reafirmar la posición de Bahrein al respecto. Es importante destacar que el Reino de Bahrein ha demostrado

sistemáticamente su compromiso con el cumplimiento de sus obligaciones internacionales en el marco establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La adhesión por parte del Gobierno de Bahrein a sus compromisos internacionales se basa en sus principios constitucionales y obligaciones legales. De conformidad con la Constitución, todos los tratados y convenios internacionales ratificados por Bahrein se integran en el ordenamiento jurídico nacional y están sujetos a los procedimientos establecidos por la legislación nacional. El proceso de ratificación y aplicación de los convenios de la OIT implica un examen exhaustivo y la aprobación por parte del Consejo de Ministros, que actúa como autoridad competente en la materia. Este proceso garantiza que todos los convenios y recomendaciones adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo entre 2000 y 2023 han sido debidamente considerados y ratificados de conformidad con los procedimientos legales establecidos.

Además, el Gobierno de Bahrein ha respetado sus obligaciones de transparencia y rendición de cuentas en la presentación de memorias. El Gobierno se compromete a presentar memorias exhaustivas a la Oficina Internacional del Trabajo durante cada ciclo de presentación de memorias. Estas memorias detallan los pasos procedimentales seguidos en relación con la presentación de los convenios y recomendaciones a la autoridad competente para su ratificación. Las memorias se elaboran de conformidad con las directrices de la OIT.

Teniendo en cuenta lo anterior, solicitamos respetuosamente que la Comisión de Expertos tenga en cuenta los esfuerzos constantes de Bahrein, así como el marco jurídico y procedimental exhaustivo que sustenta su cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Seguimos comprometidos con el mantenimiento de la transparencia y el cumplimiento de nuestras obligaciones de manera que se ajusten tanto a la legislación nacional como a los compromisos internacionales.

Brunei Darussalam

El Gobierno de Brunei Darussalam reafirma su compromiso respecto de sus obligaciones constitucionales con la OIT, en concreto con el deber de someter los instrumentos recién adoptados a las autoridades nacionales competentes. El Gobierno se hace cargo de las preocupaciones planteadas por la Comisión en relación con el incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y reitera que el marco de gobernanza nacional se basa en el proceso de examen interministerial.

Esta práctica garantiza que todo instrumento que se presente ante la máxima autoridad competente sea objeto de una evaluación exhaustiva en cuanto a su repercusión en la legislación nacional y las prioridades socioeconómicas.

Fase 1: Examen técnico por parte del Departamento de Trabajo y el Ministerio del Interior

Fase 2: Remisión formal a los ministerios y organismos responsables de las políticas para su evaluación

Fase 3: Consolidación de los comentarios interinstitucionales para determinar la viabilidad de la ratificación o de otra opción

Fase 4: Comunicación y presentación formal de los comentarios a la Organización Internacional del Trabajo

El Gobierno quiere destacar que el proceso para los instrumentos recientemente adoptados está en marcha. A este respecto, el Departamento de Trabajo ha remitido los

instrumentos a los organismos competentes con un plazo claro de respuesta. Si bien actualmente se está a la espera de las respuestas oficiales de determinados organismos, el Departamento de Trabajo sigue realizando un seguimiento constante.

Para garantizar la coherencia, el Gobierno aplicará el mismo procedimiento a los instrumentos adoptados anteriormente. El Departamento de Trabajo remitirá dichos instrumentos a los ministerios y organismos pertinentes mediante cartas oficiales, fijando un plazo para su examen y comentarios. Son los ministerios y organismos correspondientes los que realizan la evaluación sustantiva de la viabilidad de la ratificación o de otra opción. El Departamento de Trabajo supervisará los progresos y realizará un seguimiento antes de los plazos establecidos para garantizar que las respuestas lleguen a tiempo, tras lo cual se comunicarán los comentarios consolidados a la OIT.

Dados sus mandatos en la materia, sus conocimientos técnicos y su capacidad de asesoramiento jurídico especializado, el Departamento de Trabajo ha identificado a los ministerios y organismos que constituyen las autoridades competentes a efectos de examinar cada instrumento. Esto garantiza que la evaluación la realicen instituciones con la jurisdicción y los conocimientos específicos adecuados.

Para abordar el cuello de botella en la comunicación interinstitucional y avanzar hacia el pleno cumplimiento del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Gobierno aplicará las medidas siguientes:

- Mejora del seguimiento: sistema de supervisión dentro del Departamento de Trabajo para hacer un seguimiento de la situación de los instrumentos que se encuentran en cada momento en manos de organismos o ministerios externos o correspondientes.
- Participación de alto nivel: en caso de que las respuestas a nivel técnico sigan pendientes, el Departamento de Trabajo elevará estas consultas a un plano normativo superior para garantizar que las respuestas lleguen a tiempo.
- Diálogo continuo: se ha mantenido una comunicación constante con la Oficina Regional de la OIT para garantizar que el formato de presentación de memorias se ajuste a las expectativas de la Comisión.

El Gobierno toma nota de la lista de instrumentos pendientes de sumisión y se asegurará de que se dé prioridad a estos asuntos. El Gobierno mantiene su compromiso de reforzar su proceso institucional y de cumplir las obligaciones dimanantes del artículo 19 a través de los canales de gobernanza establecidos. El Gobierno espera poder proporcionar nuevas actualizaciones al respecto.

▶ Asignación de los instrumentos a las autoridades competentes

Reunión	Instrumento	Ministerio u organismo responsable	Situación
96.ª reunión (2007)	• Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) • Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)	Departamento de Pesca, Ministerio de Recursos Primarios y Turismo	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
99.ª reunión (2010)	• Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)	Ministerio de Sanidad	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente

Reunión	Instrumento	Ministerio u organismo responsable	Situación
100.ª reunión (2011)	• Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) • Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)	Departamento de Trabajo, Ministerio del Interior	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
101.ª reunión (2012)	• Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)	Departamento de Desarrollo Comunitario, Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
103.ª reunión (2014)	• Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 • Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)	Departamento de Trabajo, Ministerio del Interior	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
104.ª reunión (2015)	• Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	Departamento de Trabajo, Ministerio del Interior	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
106.ª reunión (2017)	• Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)	Departamento de Trabajo, Ministerio del Interior	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
108.ª reunión (2019)	• Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) • Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)	Policía Real de Brunei, Oficina del Primer Ministro	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
111.ª reunión (2023)	• Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191) • Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 207)	Autoridad Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente
	• Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)	Oficina de Planificación de los Recursos Humanos	En proceso de examen por parte del ministerio u organismo competente

Congo

La República del Congo aún no ha presentado las primeras memorias relativas a la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152); del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su forma enmendada (MLC, 2006). Por una vez, y gracias al apoyo de los expertos de la Oficina Internacional del

Trabajo del que el país se beneficia en esta materia desde 2023, se ha podido poner en marcha un trabajo en sinergia, en particular con la administración de los asuntos marítimos, dos de cuyos miembros participaron, por cierto, en 2025, en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo orden del día incluía, entre otros temas, el MLC, 2006. El objetivo era permitirles una mayor comprensión de las obligaciones de la República del Congo en virtud de la Constitución de la OIT y establecer relaciones útiles a tal efecto. En el marco de esta nueva sinergia, avanzó de manera considerable el trabajo iniciado en 2024 en relación con la elaboración y la presentación de las memorias sobre la aplicación de los Convenios mencionados anteriormente. Así, se ha finalizado la primera memoria sobre el MLC, 2006, que podrá presentarse sin demora. Se están ultimando las memorias sobre los Convenios núm. 152 y núm. 188, en colaboración con los expertos de los ámbitos correspondientes, que se presentarán en el marco del ciclo comprendido entre el 1 de junio y el 1 de septiembre de 2026. Durante el pasado mes de abril se mantuvieron conversaciones al respecto, tanto con los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) como con la Oficina de país de la OIT en Kinshasa. La formación en curso sobre las normas internacionales del trabajo, de la que se benefician el punto focal del Gobierno y dos interlocutores sociales (un empleador y un trabajador) y que continuará en Turín, del 25 al 29 de mayo de 2026, deberá permitir dotar de herramientas adicionales a la República del Congo.

Croacia

En primer lugar, el Gobierno reafirma su firme compromiso con el cumplimiento de todas las obligaciones constitucionales y de presentación de memorias derivadas de la pertenencia de Croacia a la OIT. Croacia concede especial importancia al funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT y mantiene su inquebrantable compromiso de mantener una cooperación constructiva y transparente con la Comisión de Expertos, la Comisión de la Conferencia y la Oficina Internacional del Trabajo.

A este respecto, el Gobierno resalta que en los últimos años se han realizado esfuerzos considerables para fortalecer las capacidades institucionales y garantizar el cumplimiento más ajustado a los plazos de todas las obligaciones relacionadas con las normas. Estos esfuerzos se reflejan, en particular, en el aumento del número de instrumentos de la OIT sometidos al comité competente del Parlamento de Croacia, de conformidad con las obligaciones del país relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno desea además comunicar a la Comisión que actualmente se están llevando a cabo los preparativos para la sumisión del Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, ante el comité parlamentario competente, como paso preliminar en el procedimiento nacional que desemboca en la ratificación.

En lo que respecta a las obligaciones en cuanto a la presentación de las memorias pendientes a las que se hace referencia en la comunicación de la Oficina, el Gobierno desea aclarar que ya se han elaborado las memorias pertinentes relativas tanto a los convenios ratificados como a los no ratificados. A este respecto, el Gobierno comunica además a la Comisión que los informes sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), ya se han presentado a la Oficina. Las memorias restantes se encuentran actualmente en la fase final de revisión y verificación internas para garantizar su exhaustividad, coherencia y calidad sustantiva. Se prevé que las consultas con los interlocutores sociales sobre el contenido de las

memorias pendientes tengan lugar en las próximas dos semanas, tras lo cual se ultimarán las memorias y se transmitirán a la Oficina sin demora.

El Gobierno subraya que todos los esfuerzos se dirigen actualmente a garantizar la presentación de todas las memorias pendientes inmediatamente después de la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno lamenta profundamente que no haya sido posible presentar estas memorias dentro del plazo establecido y expresa sus sinceras disculpas por el retraso. Croacia se esfuerza constantemente por garantizar un alto nivel de presentación de memorias, y en especial la presentación de respuestas exhaustivas y sustantivas a todos los comentarios, observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos. El logro de este objetivo puede, en ocasiones, requerir tiempo adicional debido a requisitos de procedimiento a nivel nacional, como la coordinación entre varios ministerios competentes, autoridades públicas y otras instituciones pertinentes responsables de asuntos que entran en el ámbito de aplicación de los respectivos convenios. No obstante, el Gobierno mantiene su pleno compromiso de abordar el retraso actual con carácter prioritario y de garantizar el cumplimiento regular y oportuno de todas las obligaciones relativas a la presentación de memorias.

El Gobierno aprovecha esta oportunidad para reiterar a la Comisión el testimonio de su más alta consideración.

Dominica

El Gobierno de la Mancomunidad de Dominica concede la máxima importancia a sus obligaciones contraídas en el marco de la OIT y mantiene su pleno compromiso de reforzar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

En relación con las cuestiones planteadas, deseamos proporcionar la siguiente información actualizada:

1. Respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos

   El Gobierno reconoce la necesidad de reforzar su capacidad de respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y está llevando a cabo actualmente un proceso de revisión para garantizar que las observaciones pendientes se aborden de manera oportuna y exhaustiva.

2. Informes sobre los convenios y recomendaciones no ratificados (últimos cinco años)

   El Ministerio está preparando activamente las memorias requeridas sobre los convenios y recomendaciones no ratificados. Es nuestra intención presentar la memoria pendiente a más tardar el 1 de septiembre de 2026, de conformidad con el ciclo de presentación de memorias.

   Confirmamos que el 1 de septiembre de 2024 se presentó una memoria completa. Se adjunta la documentación complementaria para facilitar su consulta.

3. Sumisión de instrumentos a las autoridades competentes

   Deseamos informar a la Oficina de que, en 2025, se inició el proceso de sumisión de instrumentos (convenios y protocolos) al Consejo de Ministros de la Mancomunidad de Dominica y, posteriormente, al Parlamento. Sin embargo, tras un examen inicial, el Consejo de Ministros solicitó información adicional, lo que dio lugar a que se retiraran para someterlos a una revisión más detallada.

El Ministerio está ultimando actualmente la documentación complementaria y las aclaraciones requeridas. Se prevé que la propuesta revisada se vuelva a someter a la aprobación del Consejo de Ministros en breve y, posteriormente, se transmita al Parlamento, con el fin de completar el proceso antes de que finalice 2026.

El Gobierno agradece la asistencia técnica prestada por el especialista en normas internacionales del trabajo, el Sr. Shingo Miyake, y valora el apoyo continuo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente. Seguimos abiertos a una mayor cooperación para reforzar nuestro marco de cumplimiento.

El Gobierno mantiene su compromiso de colaborar plenamente con la Comisión de la Conferencia y, si es necesario, proporcionar información tanto por escrito como oralmente para la sesión prevista para el 2 de junio de 2026. Sin otro particular, aprovecho para expresarle el testimonio de nuestra continua cooperación con la OIT.

Francia (Nueva Caledonia)

Hemos comunicado lo antes posible a las autoridades competentes el aviso de la Comisión de Expertos sobre el «incumplimiento grave de las obligaciones relativas a la presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas» debido a que en 2025 el Gobierno de Nueva Caledonia no presentó las memorias sobre la aplicación de los instrumentos. Cualquier comentario que la Comisión de Aplicación de Normas pudiera formular al respecto durante la Conferencia se transmitirá asimismo sin demora a las autoridades competentes.

A raíz de los acontecimientos de 2024, el Gobierno de Nueva Caledonia, en coordinación con la administración metropolitana, ha puesto en marcha diversas medidas destinadas a hacer frente a la situación de crisis y a facilitar el retorno a la estabilidad del territorio. En este contexto, los servicios competentes del Gobierno de Nueva Caledonia, incluidos los del ámbito del trabajo y el empleo, se han movilizado bastante. En términos más generales, Nueva Caledonia sigue enfrentándose a una situación económica y social especialmente difícil. Así, el Congreso de Nueva Caledonia aprobó en 2025 un plan de reformas presupuestarias, sociales y fiscales destinado a apoyar la recuperación y la adaptación del territorio. En estas circunstancias, la elaboración de las memorias sobre la aplicación ha podido sufrir retrasos. No obstante, las autoridades de Nueva Caledonia son plenamente conscientes de la importancia de los compromisos internacionales en cuestión y siguen llevando a cabo las gestiones necesarias para su aplicación. Por otra parte, la administración metropolitana sigue prestando su apoyo a Nueva Caledonia con el fin de respaldar a este territorio en sus esfuerzos por lograr la estabilización.

El Gobierno francés agradece a la Comisión de Expertos este aviso y seguirá sensibilizando a las autoridades competentes del territorio no metropolitano de Nueva Caledonia sobre la necesidad de proseguir sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones relativas a las normas de la OIT.

Granada

El Ministerio de Asuntos Jurídicos, Trabajo y Consumo presentó formalmente al Consejo de Ministros, para su examen, un conjunto de instrumentos pendientes de la OIT, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT. Dichos instrumentos fueron debidamente examinados por el Consejo de Ministros el 10 de noviembre de 2025.

Se han remitido para su examen y posible incorporación al derecho y la práctica nacionales los siguientes instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo durante el periodo 2007-2025:

- Convenio núm. 188 y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199);
- Recomendación sobre el VIH y el SIDA, 2010 (núm. 200);
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201);
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y a la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203);
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205);
- Convenio núm. 190 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206);
- Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas) (núm. 191), Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, 2023 (núm. 207), y la Recomendación sobre los aprendices de calidad, 2023 (núm. 208);
- Convenio núm. 192 y la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 209).

Esta medida refleja el compromiso de Granada de regularizar el cumplimiento de las obligaciones en virtud del artículo 19 y de garantizar que los instrumentos de la OIT se presenten debidamente a las autoridades competentes para su examen.

El Gobierno reafirma su compromiso con la OIT y con el cumplimiento de las obligaciones en virtud de la misma, incluida la presentación oportuna de memorias sobre la aplicación de los instrumentos ratificados. Expresa asimismo su apoyo constante a los principios del trabajo decente, la justicia social y el fortalecimiento de las normas internacionales del trabajo.

Haití

El Gobierno de la República de Haití saluda a la Comisión y a la Comisión de Expertos, y desea reafirmar su profundo compromiso con el sistema normativo de la OIT, del que Haití es miembro desde 1919.

El Gobierno reconoce los retrasos acumulados en la presentación de determinadas memorias relativas a los convenios ratificados, de las respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos, así como en otras obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT.

Estos retrasos se producen en un contexto nacional especialmente difícil al que se enfrenta el país desde hace varios años. De hecho, la República de Haití atraviesa una crisis multidimensional caracterizada, entre otras cosas, por un deterioro persistente de las condiciones de seguridad, una inestabilidad institucional prolongada, desplazamientos masivos de población, así como importantes perturbaciones que afectan al funcionamiento normal de las administraciones públicas.

La situación en materia de seguridad, caracterizada por el aumento de la violencia armada y la ocupación de varios ejes estratégicos del país por parte de grupos armados, ha limitado considerablemente la movilidad del personal administrativo, ha perturbado la continuidad de los servicios públicos y ha afectado a la capacidad operativa de las instituciones nacionales.

Estas dificultades han afectado especialmente al Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (MAST), encargado de coordinar la elaboración y la presentación de las memorias correspondientes a las obligaciones normativas de la OIT. Las limitaciones logísticas, de personal, técnicas y administrativas con las que se ha topado en los últimos años han tenido un impacto directo en la capacidad de recopilar, consolidar y transmitir periódicamente la información requerida.

Por otra parte, la prolongada falta de un Parlamento operativo ha supuesto un importante obstáculo para el cumplimiento de determinadas obligaciones relacionadas con la sumisión de los instrumentos ante las autoridades competentes, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la OIT.

A pesar de estas restricciones excepcionales, el Gobierno reafirma su voluntad de mejorar progresivamente el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de normas del trabajo.

Con este fin, se ha creado una comisión especial para identificar las memorias pendientes, coordinar la recopilación de la información disponible por parte de las instituciones pertinentes y acelerar la preparación de las memorias y respuestas que esperan los órganos de control de la OIT.

El Gobierno informa asimismo de que se están realizando esfuerzos para reforzar los mecanismos de coordinación institucional y mejorar el seguimiento de las obligaciones internacionales en materia de normas del trabajo.

En este sentido, el Gobierno solicita una mayor asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo con el fin de apoyar a las autoridades nacionales en la preparación y la presentación progresiva de las memorias pendientes, el fortalecimiento de la capacidad institucional para la presentación de memorias, así como la preparación para la transición al nuevo sistema de memorias temáticas que se irá implantando progresivamente a partir de 2027.

El Gobierno reafirma su compromiso de seguir tomando las medidas necesarias para corregir progresivamente la situación y reforzar su cooperación con los mecanismos de control de la OIT.

Hungría

Hungría mantiene su pleno compromiso con la labor de la OIT y con el cumplimiento de sus obligaciones en materia de normas internacionales del trabajo. Valoramos enormemente nuestra larga colaboración con la OIT y el apoyo prestado por la Oficina.

En la actualidad, la formación del nuevo Gobierno sigue en curso a nivel operativo. Una vez que se hayan creado todos los nuevos ministerios, las autoridades competentes adoptarán las medidas necesarias para presentar los convenios y recomendaciones pertinentes ante la Asamblea Nacional.

En este sentido, les pedimos paciencia y comprensión durante este periodo de transición.

Tengan la seguridad de que Hungría sigue comprometida con la cooperación constructiva en el marco de la OIT.

Jamaica

El Gobierno de Jamaica se toma muy en serio sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT y reconoce los retrasos en la presentación de memorias para el ciclo de presentación de memorias de 2025, en las respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos y en la sumisión de instrumentos a las autoridades competentes.

En lo que respecta a las memorias pendientes y a las respuestas a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, el Gobierno informa de que actualmente se está trabajando para ultimar dichas memorias. El Gobierno comunicó anteriormente que varias de estas memorias ya se encontraban en fase de borrador y lamenta los retrasos sufridos debido a otras prioridades nacionales que han concurrido al mismo tiempo que la finalización del ciclo de presentación de memorias. Se siguen realizando esfuerzos para avanzar en la elaboración, revisión y consolidación de las memorias pendientes de presentación, en consulta con los ministerios, organismos y partes interesadas tripartitas pertinentes. El Gobierno está haciendo todo lo posible para finalizar las memorias pendientes y las respuestas a los comentarios antes de finales de agosto de 2026.

El Gobierno señala que la elaboración de las memorias en virtud de los convenios ratificados requiere una amplia coordinación interministerial, consultas con las partes interesadas y procesos de revisión técnica, lo que ha contribuido a los retrasos en la finalización y presentación de las mismas. Jamaica también prosigue sus esfuerzos por fortalecer la capacidad institucional y técnica para apoyar procesos de presentación de memorias más oportunos y eficientes.

En cuanto a la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes, el Gobierno está revisando actualmente los instrumentos pendientes y los procedimientos nacionales aplicables necesarios para su presentación formal y su examen, de conformidad con sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

Jamaica agradece el apoyo continuo y la cooperación técnica prestados por la Oficina Internacional del Trabajo y el Equipo de Trabajo Decente y la Oficina de País de la OIT para el Caribe, y espera con interés la colaboración ininterrumpida destinada a reforzar el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias, la coordinación institucional y las actividades de fortalecimiento de capacidades.

El Gobierno mantiene su compromiso de colaborar de manera constructiva con el sistema de control de la Organización y de cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT.

Kirguistán

A la luz de los recientes comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la falta de presentación o a la presentación incompleta de información en respuesta a las solicitudes de la Comisión, el Gobierno ofrece las siguientes aclaraciones.

Kirguistán es miembro de la OIT desde 1992. A lo largo de sus más de 34 años de adhesión esta Organización, ha ratificado 55 convenios, 8 de los cuales son fundamentales. Al mismo tiempo, prosigue la labor de ratificación de otros convenios. El Gobierno concede gran importancia a la cooperación con la OIT y al cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

Entre los principales factores que afectan a la puntualidad de la preparación y a la exactitud de los materiales presentados a la Comisión de Expertos figuran los limitados recursos humanos y técnicos de los departamentos pertinentes, así como la necesidad de

coordinación interdepartamental de la información con diversos organismos gubernamentales. En varios casos, el proceso de recopilación de información consolidada requirió la recogida de datos estadísticos y analíticos de varios departamentos y de los interlocutores sociales, lo que también afectó al calendario de presentación de las respuestas.

El Gobierno desea informar a la Comisión de que actualmente se están adoptando medidas para mejorar la preparación y la presentación oportuna de respuestas a las observaciones y solicitudes de los órganos de control

El Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migración está adoptando actualmente una serie de medidas destinadas a mejorar la cooperación con los órganos de supervisión y la OIT, y a garantizar el cumplimiento oportuno de las obligaciones relacionadas con la presentación de informes internacionales. A este respecto, el Ministerio está ampliando su cooperación con las organizaciones de empleadores y los sindicatos en la preparación de materiales sobre la aplicación de los convenios internacionales del trabajo. Además, la digitalización en curso del sector laboral y del empleo permitirá al Ministerio responder de manera rápida y exhaustiva a las solicitudes de la Comisión de Expertos.

El Gobierno también desea destacar que Kirguistán sigue participando activamente en el sistema de control de la OIT y en los procesos normativos pertinentes. A este respecto, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), se ratificaron en 2024-2025, y actualmente se está trabajando para ratificar dos de los convenios fundamentales de la OIT: el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, de 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155).

El Ministerio reafirma su disposición a seguir cooperando de manera constructiva con la OIT y la Comisión de Expertos, así como su interés en recibir apoyo técnico y de expertos en cuestiones relacionadas con el fortalecimiento del sistema nacional para la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno se compromete a cooperar plenamente con la Comisión y está dispuesto a proporcionar información oral en la sesión prevista para el 2 de junio de 2026.

Líbano

Sumisión a las autoridades competentes

El Ministerio de Trabajo ya ha remitido al Consejo de Ministros, de conformidad con las disposiciones constitucionales vigentes, los expedientes relativos a los convenios y recomendaciones.

El 11 de junio de 2025, el Ministerio de Trabajo recibió una carta del Consejo de Ministros en la que se solicitaba la remisión de los expedientes de los convenios y recomendaciones mencionados anteriormente a los grupos más representativos de empleadores y de trabajadores, de conformidad con las orientaciones de la OIT que figuran en el Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, que toma como referencia el contenido del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), incluso si el Estado en cuestión no lo ha ratificado.

El Ministerio ha remitido los expedientes a los que se refiere la correspondencia a la Confederación General de los Trabajadores Libaneses y a la Asociación de Industriales del Líbano. El Ministerio recibió, con fecha 10 de septiembre de 2025, el dictamen de la Confederación General de los Trabajadores.

Debido a la devastadora guerra que está sufriendo el Líbano, no ha sido posible completar el procedimiento necesario para presentar los expedientes a las autoridades competentes de conformidad con la normativa vigente. Cabe señalar que el Ministerio se encuentra en una zona peligrosa y es objeto constante de ataques, lo que ha obligado a trasladar aproximadamente al 60 por ciento del personal a una sede provisional. A pesar del peligro, el Ministerio sigue trasladando gradualmente al resto de su personal. Esto permitirá al Ministerio continuar con el trabajo para llevar a cabo el procedimiento de sumisión requerido.

Incumplimiento de la obligación de elaborar memorias relativas a los convenios objeto de seguimiento por parte de la Organización

El Líbano presentó las memorias sobre la aplicación de los convenios internacionales del trabajo el 1 de septiembre de 2025. En cuanto a las memorias posteriores, no ha sido posible ultimarlas dentro de los plazos establecidos debido a la guerra; sin embargo, el Ministerio se compromete a enviar los documentos requeridos en un plazo de cuatro meses, confirmando así su respeto por los requisitos de la Organización.

Coordinación con el equipo de seguimiento

La Organización ya ha designado un equipo de seguimiento para ayudar al Gobierno a cumplir con sus obligaciones, y el Gobierno aprovecha esta oportunidad para reafirmar su voluntad de proseguir la comunicación y la cooperación técnica con el equipo designado por la Organización. Cabe señalar que lo que ha impedido que esta comunicación prosiga son exclusivamente las circunstancias de la guerra y que se han celebrado varias reuniones preliminares al respecto, en las que el Ministerio ha mostrado una total cooperación.

Además, de conformidad con las normas internacionales, se ha puesto en marcha un proceso normativo paralelo, en consonancia con la orientación de la Organización destinada a poner en práctica y consagrar el diálogo social tripartito, mediante la creación de una comisión especial de diálogo a nivel nacional y sectorial, que trabajará junto con los órganos tripartitos ya existentes.

Se ha elaborado un proyecto de decreto para establecer una comisión nacional de diálogo que reúna a los interlocutores sociales, los ministerios y las partes interesadas. Se informará a la Organización tan pronto como concluyan los procesos normativos y legislativos.

El retraso observado se debe a circunstancias de fuerza mayor y no debe interpretarse ni considerarse como un incumplimiento de las obligaciones derivadas de la adhesión del Líbano a la Organización. Por ello, el Gobierno libanés, representado por el Ministerio de Trabajo, solicita que se tengan en cuenta las circunstancias antes mencionadas y que se conceda un plazo adicional y una mayor flexibilidad para la presentación de memorias a la Organización y su sumisión a las autoridades. Lo mismo ocurre con la finalización de los trámites ya iniciados para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales, mediante la modificación de los textos existentes o su elaboración, si fuera necesario.

Liberia

Le rogamos que acepte nuestro más sincero reconocimiento por el nivel de apoyo que la OIT ha brindado a Liberia para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias y para promover prácticas de trabajo decente en nuestro mundo laboral.

Es importante destacar que Liberia se ha enfrentado a una serie de limitaciones técnicas y problemas de índole jurídica y, en un momento dado, tuvo que lidiar con una crisis de liderazgo de los trabajadores a nivel nacional que afectó a nuestra tendencia en el

cumplimiento de la presentación de memorias a la OIT, lo que llevó a la Comisión de Expertos a registrar un incumplimiento por nuestra parte de determinadas obligaciones de presentación de memorias. En medio de estos retos, nos gustaría informar a la Oficina de que Liberia ha estado realizando enormes esfuerzos para mejorar el trabajo decente en el entorno laboral.

Uno de los retos más difíciles que tuvimos que afrontar en materia de administración laboral fue el estancamiento en el liderazgo de los trabajadores del Congreso del Trabajo de Liberia, que se prolongó durante mucho tiempo. Esa crisis de liderazgo nos impidió contar con una fuerza de trabajo unida en nuestro acuerdo tripartito y alcanzar un consenso sobre la mayoría de las obligaciones de Liberia en virtud de los convenios internacionales del trabajo. Afortunadamente, gracias al diálogo social, se han resuelto los problemas derivados de dicho estancamiento y volvemos a contar con una fuerza de trabajo unida en el Congreso del Trabajo de Liberia.

Además, adoptamos el Plan Estratégico Nacional (2025-2029) sobre la creación de empleos decentes y el empleo para un mercado laboral estable y el crecimiento económico en Liberia. También elaboramos y pusimos en marcha el Reglamento núm. 19 sobre seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo, sin dejar de centrarnos en la aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe de la misión de contactos directos.

En cuanto a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Liberia está haciendo todo lo posible por salvar la brecha entre la Ley de Trabajo Decente de 2015, que rige a los trabajadores del sector privado, y el Reglamento de la Función Pública, que rige a los trabajadores del sector público.

Si bien es cierto que la jurisdicción del Ministerio de Trabajo no se extiende a los trabajadores del sector público, se han logrado avances en la organización de los docentes a nivel nacional, que abarca ambos sectores, y de los trabajadores sanitarios del sector privado, un paso que en su momento supuso un reto para nuestros procedimientos de administración laboral.

Liberia reconoce la importancia de armonizar la Ley de Trabajo Decente de 2015 y la Ley de la Función Pública y su Reglamento, especialmente en aquellos aspectos en que alguna de estas leyes cercene de cualquier forma los derechos de los trabajadores. Dichas disposiciones se modificarán para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Si bien estamos trabajando para resolver estas cuestiones de justicia social y de carácter jurídico heredadas del pasado que se reflejan en el informe de la Comisión de Expertos, deseamos informar a la OIT de que seguimos enfrentándonos a importantes limitaciones técnicas y de recursos.

En vista de lo anterior, el Gobierno, durante este periodo crítico de nuestro régimen laboral, solicita el apoyo de la OIT a través de la asistencia técnica (formación de administradores laborales), así como la asignación de recursos a diversos programas que fortalezcan la administración laboral y reformen nuestra legislación laboral mediante la implementación del Programa Nacional de Trabajo Decente, lo que nos ayudará a superar estos desafíos y a mejorar nuestras obligaciones de presentación de memorias en virtud de todos los tratados internacionales de trabajo.

En conclusión, Liberia mantiene su compromiso de cumplir con todos los tratados y recomendaciones de la OIT, al tiempo que hacemos todo lo posible por mejorar nuestro mundo del trabajo.

Rumania

El Gobierno desea informar formalmente a la Oficina Internacional del Trabajo que Rumania garantiza sistemáticamente la aplicación y el seguimiento rigurosos de las normas internacionales del trabajo ratificadas. Impulsada por este compromiso y por nuestra cooperación continua con la Oficina, Rumania ha actualizado íntegramente sus presentaciones reglamentarias, asegurándose de que todas las obligaciones de presentación de memorias previstas en los convenios pertinentes se cumplen plenamente en la actualidad, están al día y no hay obligaciones de presentación de memorias pendientes.

En concreto, hemos cumplido con lo siguiente:

1) Respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos: Se ha transmitido toda la información solicitada en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos.

2) Memorias sobre los convenios ratificados (artículo 22): Se han presentado debidamente todas las memorias exigidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

3) Memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (artículo 19): Rumania ha presentado debidamente sus respuestas nacionales, de conformidad con los últimos cuestionarios del artículo 19 para los actuales ciclos de estudios generales establecidos por el Consejo de Administración.

Quisiéramos reiterar el firme compromiso de Rumania con sus obligaciones como Estado miembro de la OIT, así como nuestra plena cooperación con los órganos de control. Confiamos en que esta información se refleje en los registros de cumplimiento y las listas de situación actualizados antes de la sesión especial del 2 de junio de 2026.

Además, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Gobierno ha completado el procedimiento formal para la presentación a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus recientes reuniones. En la fecha de hoy, los instrumentos enumerados en el anexo han sido presentados oficialmente al Parlamento de Rumania.

En este contexto, quisiéramos destacar el compromiso duradero de Rumania con las normas internacionales del trabajo, ya que nos esforzamos constantemente por garantizar la plena armonización con los valores y los instrumentos de la Organización.

Tras la reciente ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), nos complace informarles que Rumania ha iniciado formalmente el proceso institucional interno para la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), en estrecha consulta con los interlocutores sociales más representativos. Una vez completado, este hito garantizará que Rumania haya ratificado con éxito los diez convenios fundamentales. Este empeño, junto con la presentación actual del Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 192), refleja nuestra prioridad nacional de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, en consonancia con los principios fundamentales de la OIT.

A través de estas acciones, Rumania sigue consolidando su posición como Estado miembro proactivo, dedicado a la aplicación efectiva de la Agenda del Trabajo Decente.

San Marino

En relación con las observaciones recientes publicadas por la Comisión de Expertos relativas al incumplimiento del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Gobierno aclara y reafirma el compromiso de San Marino de cumplir con sus obligaciones internacionales en el marco establecido por la OIT y de fortalecer el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Reiteramos que San Marino cumple los principios de la OIT y el contenido de las normas internacionales del trabajo adoptadas a través de los diversos convenios. Hasta la fecha, San Marino ha ratificado 26 convenios, 25 de los cuales están en vigor. Concretamente, 8 de 10 convenios fundamentales, 1 de 4 convenios de gobernanza, y 17 de 178 convenios técnicos.

Con este fin, nos complace comunicar que, el 19 de mayo de 2026, el Congreso de Estado de la República de San Marino comenzó oficialmente el proceso de ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981, del Protocolo conexo y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) adoptado en Ginebra el 15 de junio de 2006 y, de este modo, adoptó y reconoció como consecuencia el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), el tratado internacional adoptado por la OIT el 12 de junio de 2023, que tiene por objeto actualizar las normas de la OIT para incluir formalmente la seguridad y salud en el trabajo entre los principios y derechos fundamentales de la Organización. El Secretario de Estado de Relaciones Exteriores, el Secretario de Estado de Trabajo y el Secretario de Estado de Salud han aprovechado la oportunidad para beneficiarse de mejores herramientas en San Marino a fin de promover una cultura de prevención en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo al adherirse a los Convenios arriba mencionados. El objetivo es ayudar a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crear un entorno de trabajo cada vez más seguro y saludable a través de la acción coordinada en la que participen todos los interlocutores sociales pertinentes. San Marino también ha previsto ratificar dos convenios de gobernanza relativos al servicio de inspección del trabajo.

Con esta carta quisiéramos presentarles la visión de San Marino en lo que respecta al incumplimiento de la obligación de presentar memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años. Aprovechamos asimismo la oportunidad para informarles de que San Marino también ha venido cumpliendo otras obligaciones dimanantes del artículo 19 al responder a las solicitudes directas sobre la presentación a la autoridad competente de los instrumentos adoptados por la Conferencia.

En los últimos años, el Gobierno, con el valioso apoyo de la OIT, ha invertido muchos esfuerzos a nivel funcional e institucional para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias y seguimiento establecidas por los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT, un requisito constitucional fundamental del sistema de la OIT. Quisiéramos reiterar nuestro compromiso y voluntad de cumplir con estas obligaciones con la máxima transparencia y en los plazos establecidos. Con este fin, apreciamos la disponibilidad de asistencia técnica del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo para fortalecer nuestro marco de cumplimiento y garantizar el cumplimiento de las obligaciones exigidas.

San Vicente y las Granadinas

Se informa de que se ha tomado nota de las preocupaciones planteadas. El Gobierno mantiene su compromiso de cumplir con sus obligaciones como miembro de la OIT. El país se encuentra actualmente en una fase de transición tras la instauración del nuevo Gobierno. El

Departamento asegura, además, que las cuestiones mencionadas se remitirán a la autoridad competente y se pondrán en su conocimiento para que adopte las medidas pertinentes.

Santa Lucía

El Gobierno de Santa Lucía reconoce la importancia de cumplir puntualmente con las obligaciones derivadas de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT y reitera su firme compromiso de reforzar los mecanismos nacionales para garantizar una mejor presentación de memorias y un mayor compromiso con el sistema de control.

A este respecto, el Gobierno se complace en informar a la Comisión que Santa Lucía ya ha presentado tres memorias en virtud del artículo 22 y está trabajando activamente para presentar seis memorias adicionales en los próximos meses. Estos esfuerzos forman parte de una estrategia nacional más amplia y deliberada destinada a subsanar las deficiencias de larga data en materia de presentación de memorias y a fortalecer la capacidad institucional en relación con las normas internacionales del trabajo.

Para apoyar esta iniciativa, el Departamento de Trabajo ha identificado y asignado a dos funcionarios especializados cuya responsabilidad principal es la preparación y la coordinación rigurosas de las memorias previstas en el artículo 22 y las obligaciones de presentación de memorias conexas. Estos funcionarios han recibido una orientación especializada y un apoyo técnico, a través de iniciativas de formación facilitadas por la OIT, incluida la orientación directa y la asistencia continua del Sr. Shingo Miyake, del Equipo de Trabajo Decente y la Oficina para el Caribe de la OIT. El Gobierno sigue profundamente agradecido por la continua cooperación técnica y el apoyo prestados por la OIT a este respecto.

Además, Santa Lucía ratificó recientemente el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y desde entonces ha creado el Comité Consultivo Tripartito Nacional (NTAC) como mecanismo oficial para reforzar la consulta tripartita y el diálogo social en cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la gobernanza laboral. Posteriormente, el NTAC celebró su reunión inaugural el 18 de mayo de 2026, lo que supuso un paso importante para poner en práctica el mandato de la Comisión y promover la participación coordinada de las partes interesadas en cuestiones laborales.

La creación del NTAC refleja la adopción por parte del Gobierno de un enfoque más holístico e institucionalizado para abordar las obligaciones de presentación de memorias y reforzar la colaboración con el sistema de control de la OIT. A través de este mecanismo, el Gobierno pretende mejorar la consulta, la coordinación y la responsabilidad compartida entre el Gobierno y los representantes de los empleadores y los trabajadores en cuestiones relacionadas con las normas del trabajo, las obligaciones de presentación de memorias y el desarrollo de políticas laborales más amplias.

Además, cabe señalar que el artículo 5, *d)* del Convenio núm. 144 dispone, entre otras cosas, que se consulte al NTAC sobre las memorias previstas en el artículo 22. La aplicación del Convenio núm. 144 y la creación del NTAC reforzarán, por lo tanto, las memorias de Santa Lucía en relación con el sistema de control de la OIT.

Además, el Gobierno ha designado puntos de contacto específicos en diversos ministerios y organismos gubernamentales para facilitar la recopilación y la coordinación de la información necesaria para la elaboración de las memorias de la OIT. Para reforzar la eficacia de este marco, el 31 de marzo de 2026 se celebró una sesión de orientación sobre la presentación de memorias a la OIT, durante la cual estos funcionarios recibieron orientación

de representantes de la OIT y de funcionarios del Departamento de Trabajo sobre sus respectivas funciones, los requisitos de presentación de memorias y los procesos prácticos que conlleva la preparación de las memorias de la OIT. Esta iniciativa ha mejorado significativamente el conocimiento de las obligaciones de presentación de memorias y ha reforzado la coordinación interministerial y los esfuerzos de recopilación de datos.

El Gobierno de Santa Lucía reconoce plenamente la importancia del sistema de control de la OIT para promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y mantiene su compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para mejorar su desempeño en materia de presentación de memorias y su compromiso con la OIT. El Gobierno valora, además, el apoyo continuo y la cooperación técnica prestados por la Oficina Internacional del Trabajo y espera con interés la colaboración continuada para fortalecer la capacidad nacional en este ámbito.

Timor-Leste

El Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de la República Democrática de Timor-Leste tiene el honor de reiterar el compromiso del Gobierno de cumplir con sus obligaciones contraídas con la OIT, al tiempo que reconoce que la presentación de memorias y la sumisión de los instrumentos de la OIT en los plazos establecidos son esenciales. Timor-Leste subraya sus esfuerzos continuos por fortalecer la capacidad y la coordinación entre los ministerios competentes y otras partes interesadas para cumplir con las normas de la OIT.

Además, la Secretaría de Estado de Formación Profesional y Empleo (SEFOPE) de Timor-Leste ha solicitado asistencia técnica al Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT en Bangkok. El Sr. Jajoon Coue, especialista en normas internacionales del trabajo de la OIT, impartirá una formación específica a la SEFOPE y a otros funcionarios gubernamentales interesados sobre la obligación de presentar memorias a la OIT y elaborará una hoja de ruta práctica para abordar el retraso en la presentación de memorias relativas a los convenios no ratificados.

El Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación aprovecha esta oportunidad para reiterar al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) el testimonio de su más alta consideración.

Uganda

El Gobierno de Uganda facilita la presente información con un espíritu de plena cooperación con el sistema de control de la OIT. La información que figura a continuación destaca los nuevos avances en los ámbitos legislativo, político e institucional que aún no han sido examinados por la Comisión y que responden directamente a los comentarios pendientes en relación con los convenios pertinentes. Además, Uganda ha presentado memorias detalladas al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo que abarcan los ciclos de presentación de memorias de 2025 y 2026, incluida la memoria relativa a la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25).

I. Reformas legislativas y nuevos instrumentos jurídicos

La Ley sobre el Empleo (enmienda), de 2026, ha sido aprobada por el Presidente en abril de 2026. Se trata de un avance significativo que se ha producido tras el examen y guarda relación directa con varios convenios ratificados. La Ley mejora la protección de los trabajadores frente al despido improcedente y refuerza las competencias de los funcionarios

de la administración del trabajo para dirimir conflictos laborales. Además, deroga las disposiciones de la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales (cap. 227) que eran contradictorias con las disposiciones de la Ley sobre el Empleo (cap. 226).

El proyecto de ley sobre sindicatos de 2024, que modifica la Ley de Sindicatos (capítulo 228), se presentó al Consejo de Ministros en noviembre de 2024. El Consejo de Ministros aplazó el proyecto de ley y solicitó nuevas consultas con los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las consultas ya han concluido y se está preparando el proyecto de ley para volver a presentarlo al Consejo de Ministros. Esta reforma guarda relación directa con los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En 2024 se celebraron talleres de consulta con los interlocutores sociales sobre el proyecto de ley de enmienda relativa a las indemnizaciones de los trabajadores, de 2024. El proyecto de ley forma parte de una iniciativa más amplia destinada a actualizar el marco legislativo de Uganda en materia de seguridad social y seguridad en el trabajo.

II. Nuevos marcos y estrategias en materia de política

Uganda ha puesto en marcha su Tercer Programa de Trabajo Decente por País (PTDP III) para el periodo 2025-2030, firmado conjuntamente con la OIT. El Programa armoniza las estrategias en materia de empleo con las prioridades de la OIT, centrándose en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Menciona específicamente la promoción de lugares de trabajo seguros, dignos y libres de violencia como objetivo fundamental e incluye el fortalecimiento de los sistemas de la administración del trabajo y las instituciones tripartitas. El PTDP III sustituye al programa anterior y constituye un nuevo marco que aún no ha sido examinado por la Comisión.

La Política Nacional de Empleo revisada (PNE 2024) se encuentra en las últimas fases de su aprobación y está a la espera de que el Gabinete la refrende. La nueva política aborda retos estructurales como el alto nivel de informalidad, la insuficiente creación de empleo y el desempleo juvenil persistente. Entre sus características principales se incluyen:

i) el fortalecimiento de los sistemas de la administración del trabajo y de los sistemas encargados de la aplicación de la legislación laboral, lo que incluye la mejora de la capacidad de la inspección del trabajo y de la coordinación entre organismos;

ii) la incorporación de los grupos vulnerables (jóvenes, mujeres y personas con discapacidad) mediante intervenciones específicas, como el programa Jua Kali, el programa SENTE y el Plan Nacional de Aprendizaje y Voluntariado para Graduados;

iii) el fomento de la transición del empleo informal al empleo formal mediante reformas jurídicas, la ampliación de la protección social y estrategias de formalización específicas para cada sector;

iv) un marco de coordinación interministerial para la ejecución, dotado de mecanismos claros de rendición de cuentas e indicadores de rendimiento.

Uganda ha aprobado su Cuarto Plan Nacional de Desarrollo (PND IV) para el periodo 2025/2026-2029/2030, que integra la promoción del empleo como objetivo macroeconómico central. El PND IV da prioridad al crecimiento intensivo en mano de obra, la agroindustrialización, las TIC y el desarrollo de infraestructuras, con objetivos sectoriales

específicos de creación de empleo. Este sustituye al PND III (2020-2025) e introduce un nuevo marco de planificación que la Comisión no había examinado anteriormente.

En el ejercicio fiscal 2024/2025 se ultimó una nueva Política Nacional de Igualdad de Oportunidades. Esta establece un marco consolidado para la integración de la igualdad en todos los sectores del empleo y es relevante para la aplicación de los convenios sobre igualdad de remuneración y no discriminación, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Plan de Acción Nacional contra la Violencia de Género se ultimó en el ejercicio fiscal 2025/2026. Este aborda la violencia de género en el lugar de trabajo junto con intervenciones sociales de mayor alcance, complementadas por la campaña anual «16 Días de Activismo». En el ejercicio fiscal 2024/2025, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social inspeccionó 13 centros de acogida para víctimas de violencia de género con el fin de comprobar el cumplimiento de las normas nacionales.

III. Nuevos mecanismos institucionales y cambios operativos

El Sistema Nacional de Información sobre el Mercado de Trabajo (LMIS) fue establecido formalmente por el Presidente el 1 de mayo de 2025. El LMIS está gestionado por el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (MGLSD), en colaboración con la Oficina de Estadística de Uganda (UBOS). Proporciona datos desglosados por sexo, edad, región y sector económico, y está diseñado específicamente para orientar la formulación de políticas con base empírica en materia de tendencias del empleo, desempleo, subempleo y déficits de competencias. Esto da curso a una solicitud de larga data de la Comisión de Expertos.

En lo que respecta a la capacidad del servicio de inspección del trabajo, en mayo de 2026, Uganda cuenta con 190 funcionarios de la administración del trabajo e inspectores del trabajo que realizan su actividad en 135 distritos, 10 ciudades y 39 municipios, lo cual representa un incremento en comparación con periodos anteriores. Los nuevos cambios operativos son los siguientes:

i) En 2024, se llevó a cabo un programa de formación en todo el país orientado a más de 170 funcionarios de la administración del trabajo, que abarcó la evaluación de la indemnización de los trabajadores; la detección y eliminación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, y el control del cumplimiento por parte de la Caja Nacional de la Seguridad Social (NSSF).

ii) En 2025, otro taller de formación destinado a 190 funcionarios de la administración del trabajo se centró en la realización de inspecciones de seguridad social.

iii) En 2025, 20 funcionarios de la administración del trabajo participaron en una visita de evaluación comparativa a Rwanda, con miras a fortalecer el aprendizaje transfronterizo y mejorar la metodología de inspección.

iv) En el ejercicio fiscal 2024/2025, se registraron 1 018 reuniones en el lugar de trabajo sobre normas de seguridad y salud; se inspeccionaron 884 lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST); se registraron 1 495 lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de dichas normas, y se realizaron 1 113 inspecciones reglamentarias del equipo.

v) En el ejercicio fiscal 2024/2025, el Departamento de Trabajo, Relaciones Laborales y Productividad (DLIRP) inspeccionó 167 agencias de contratación externa y 66 instituciones de formación previa a la partida, a fin de determinar el cumplimiento de las normas en materia de migración segura.

En enero de 2024, la OIT, en colaboración con el MGLSD, llevó a cabo un programa experimental en línea sobre el trabajo en plataformas. El programa proporciona a los jóvenes competencias para el trabajo digital y vínculos con oportunidades de empleo, a fin de ayudarles a incorporarse a la creciente economía de plataformas. Esta es una nueva vía hacia la autosuficiencia para los jóvenes de la que no se había tenido noticia anteriormente.

IV. Nuevos avances en materia de migración laboral y empleo de los refugiados

En 2024 se publicaron las nuevas Directrices para Agencias de Contratación Externa, junto con un Programa de Formación Previa a la Partida para Trabajadores Migrantes. Estos instrumentos abordan prácticas laborales coercitivas, incluidas la servidumbre por deudas y la restricción de la libertad de circulación. Se aplican junto con los acuerdos laborales bilaterales y son directamente pertinentes para el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y los convenios sobre el trabajo forzoso.

Uganda está concluyendo nuevos acuerdos laborales bilaterales con Alemania y Kazajstán, cuya finalización está prevista en el ejercicio fiscal 2026/2027. Se ha recurrido a un agregado laboral en el Reino de Arabia Saudita para que vigile las condiciones y ayudar a los trabajadores migrantes ugandeses en la resolución de conflictos. Estos representan nuevos acuerdos que aún no se han presentado a la Comisión.

El proyecto «Generar oportunidades de crecimiento y aumentar la productividad para las empresas de mujeres» (GROW), financiado por el Banco Mundial y ejecutado por el MGLSD y la Fundación del Sector Privado de Uganda, se ha extendido a todos los distritos, municipios y ciudades, incluidos los distritos que acogen a refugiados. En la actualidad, el proyecto incluye un componente específico orientado a las mujeres refugiadas («Oportunidades de crecimiento para las mujeres refugiadas»), que brinda oportunidades para el desarrollo de competencias, acceso a servicios de microfinanzas y orientación.

Uganda está llevando a cabo el Plan de Respuesta Integrada para Garantizar Empleos y Medios de Sustento (JLIRP), cuyo objetivo es crear 200 000 empleos sostenibles para los refugiados y los miembros de las comunidades de acogida hasta 2025. El Plan apoya la formación profesional, los programas de aprendizaje, el desarrollo empresarial, las cadenas de valor agrícolas y el reconocimiento del aprendizaje previo para la certificación de las competencias informales.

V. Estadísticas actualizadas del mercado de trabajo

Según la Encuesta del Mercado de Trabajo de 2025 de la UBOS, difundida el 16 de abril de 2026, la población en edad de trabajar de Uganda (de 14 a 64 años) representa el 57,6 por ciento de la población total, lo que se traduce en aproximadamente 26,4 millones de personas, de las cuales solo el 11,8 por ciento están empleadas. La tasa nacional de desempleo asciende al 12,2 por ciento; las mujeres (el 13,9 por ciento) se ven más afectadas que los hombres (el 10,8 por ciento), y los jóvenes de 15 a 24 años registran la tasa más alta, que se sitúa en el 17,9 por ciento. Más allá del desempleo, un indicador más amplio de la subutilización de la fuerza de trabajo —que abarca las personas desempleadas, las personas subempleadas y las personas que están disponibles, pero que no buscan trabajo activamente— revela que aproximadamente 7,7 millones de ugandeses se enfrentan a una crisis laboral, lo que da lugar a que la tasa de subutilización aumente al 41,6 por ciento. El sector de los servicios se ha convertido en el principal empleador de Uganda, ya que emplea al 50,5 por ciento de la fuerza de trabajo, y a continuación la agricultura (el 37,1 por ciento) y la industria (el 12,4 por ciento). Las mujeres están particularmente presentes en el sector de los servicios, ya que constituyen

el 56,4 por ciento de su fuerza de trabajo. La informalidad continúa siendo un reto trascendental, y el 89,2 por ciento de las personas empleadas trabajan al margen de la economía formal, porcentaje que aumenta al 91,9 por ciento en las zonas rurales y que alcanza incluso el 95,1 por ciento entre jóvenes de entre 15 y 24 años de edad. El sector formal, en el que se ha indicado la existencia de 155 240 puestos vacantes, emplea a aproximadamente 2,37 millones de personas, mientras que el sector informal, en el que se ha señalado la existencia de 305 364 puestos vacantes, emplea a 7,35 millones de personas. La UBOS se ha comprometido a producir información trimestral actualizada sobre el mercado de trabajo, a fin de contribuir a la formulación de políticas más oportuna y con base empírica.

C. Discusión por la Comisión

Presidenta: Continuaremos nuestro trabajo con el examen de los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas. Antes de ceder la palabra a los Vicepresidentes para que formulen sus observaciones iniciales sobre esta cuestión, quisiera referirme a los métodos de trabajo de la Comisión en relación con el examen de los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas.

La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un «incumplimiento grave». Dichos criterios figuran en el documento D.1 disponible en la página web de la Comisión. Los casos de incumplimiento grave han sido identificados por la Comisión de Expertos en las partes pertinentes de su Informe General. Cabe recordar que se han aplicado los siguientes criterios:

- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
- las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
- «llamamientos urgentes»: las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace tres años por lo menos;
- ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución se han proporcionado durante los últimos cinco años;
- no se dispone de indicación alguna de que se haya adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
- el Gobierno no ha indicado durante los últimos tres años las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a las cuales, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas por la Oficina.

Con el fin de tener en cuenta la información recibida de los Gobiernos desde la reunión de la Comisión de Expertos, la Oficina ha elaborado el documento CAN/D/SF, el cual se

encuentra disponible desde ayer en la página web de la Comisión y en el que se recopilan datos actualizados al respecto. En efecto, algunos Gobiernos han presentado desde entonces la información y las memorias solicitadas, por lo que ya no figuran en la lista de casos de incumplimiento grave. Además, se recopila en el documento la información escrita recibida de los Gobiernos en relación con estos incumplimientos, tal y como se indica en la parte V del documento D.1.

Invitaré a los representantes de los Gobiernos de los países mencionados en el presente documento, que se han inscrito en la lista de oradores, a que faciliten información y explicaciones a la Comisión. Cuando tomen la palabra, se ruega a los Gobiernos que proporcionen en una única declaración información sobre todos los casos de incumplimiento que les concierne. Los Gobiernos interesados pueden, en particular, destacar las dificultades con que se encuentran para cumplir sus obligaciones, e indicar las áreas en que la asistencia y la cooperación técnica de la OIT podría ser pertinente. Dicha información permitiría a la Comisión comprender mejor la situación en el país y resultará útil a la Oficina para responder a las solicitudes de los Gobiernos. Al concluir, daré nuevamente la palabra a los dos Vicepresidentes para que formulen sus observaciones finales, tras lo cual someteré a la aprobación de la Comisión el proyecto de conclusiones, de conformidad con los métodos de trabajo.

Procedo ahora a declarar abierta la discusión e invito a los dos portavoces a que formulen sus declaraciones introductorias.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores toman nota de la evaluación realizada por la Comisión de Expertos en su Informe de las obligaciones de presentación de memorias. Acogemos con agrado los progresos mensurables registrados este año, especialmente el aumento del porcentaje total de memorias recibidas y, en particular, el incremento del número de memorias presentadas antes del plazo establecido, a saber, el 1 de septiembre. También tomamos nota del mayor número de primeras memorias recibidas y nos sumamos a los expertos al expresar nuestro agradecimiento a los Gobiernos que han realizado esfuerzos especiales para cumplir su obligación. Al mismo tiempo, el Informe confirma que persisten grandes desafíos.

Un porcentaje considerable de memorias sigue presentándose tras vencer los plazos, y una serie de Gobiernos no envían memorias desde hace varios años. Como subraya la Comisión de Expertos de manera acertada, el envío tardío y la no presentación de memorias perturban el funcionamiento del sistema de control, retrasan la facilitación de información a los Gobiernos y los interlocutores sociales, e impiden a la Comisión centrarse en sus prioridades temáticas. Los miembros empleadores reiteran la importancia del pleno cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT, incluida la obligación de preparar memorias en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Las memorias completas, precisas y presentadas a tiempo siguen siendo la base del sistema de control periódico de la OIT. Una vez más, la persistencia del gran número de observaciones y solicitudes directas suscita preocupación acerca de si la ratificación se toma suficientemente en serio.

Si bien se toma nota de los progresos realizados, estas cifras siguen indicando que la ratificación a menudo se lleva a cabo sin la preparación adecuada. Como ya han señalado los miembros empleadores, la ratificación no debería tratarse como una señal política o como el final de un proceso, sino como el principio de un compromiso sostenido de aplicar las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica. Esto conlleva la aceptación de

obligaciones legales vinculantes, incluida la obligación de presentar memorias periódicamente sobre la aplicación. Por este motivo, subrayamos una vez más que los esfuerzos encaminados a promover la ratificación deben ir acompañados de evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación llevadas a cabo en estrecha consulta con los interlocutores sociales. Estas evaluaciones no solo deben abarcar la capacidad de un país para aplicar un convenio en la legislación y en la práctica, sino también su capacidad para informar sobre esta aplicación. Por consiguiente, la ratificación solo debería tener lugar cuando puedan garantizarse ambas capacidades, y esto sigue siendo esencial para la sostenibilidad y la credibilidad del sistema de control de la aplicación de normas.

En lo tocante al cumplimiento por los Gobiernos de la obligación de presentar memorias, los miembros empleadores toman nota de un modesto incremento de la tasa total de presentación de memorias en comparación con el año pasado, y de un claro aumento de las memorias presentadas antes del 1 de septiembre, que representan el 54,9 por ciento de las memorias solicitadas, en comparación con el 42,4 por ciento en la reunión anterior. También tomamos nota con particular agrado de que 55 de 87 primeras memorias debidas sobre la aplicación de convenios ratificados se recibieron al final de la reunión de la Comisión. Sin embargo, continúa siendo inaceptable que más del 25 por ciento de las memorias recibidas se presentaran tras vencer el plazo. Por consiguiente, los miembros empleadores instan a todos los Gobiernos a no escatimar esfuerzos para presentar sus memorias completas y a tiempo.

A los miembros empleadores también les preocupa el incumplimiento persistente por diez países de la obligación de presentar sus primeras memorias en un periodo de dos años o más. Al tiempo que expresamos nuestro agradecimiento a los Gobiernos que han presentado 15 primeras memorias este año, el incumplimiento continuo de la obligación de presentar memorias es inaceptable. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos a los Gobiernos en cuestión para que redoblen sus esfuerzos y presenten sin demora estas memorias debidas, y para que recurran plenamente a la asistencia técnica de la OIT cuando existan problemas administrativos o estructurales, ya que estas memorias son esenciales para que la Comisión realice una evaluación inicial exhaustiva del grado de cumplimiento. También tomamos nota con preocupación de que, este año, no se ha recibido información de 37 países en lo que tocante a muchas de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Si bien apreciamos que 14 Gobiernos hayan proporcionado desde entonces información escrita relativa al incumplimiento de su obligación de presentar memorias, esta reticencia a facilitar información debilita el sistema de control, cuya naturaleza se basa en el diálogo.

Cuando los Gobiernos han de superar dificultades sistémicas a la hora de presentar memorias, la transparencia en cuanto a las razones que expliquen esas dificultades puede contribuir a encontrar soluciones adecuadas y específicas. En lo que respecta a las obligaciones en virtud del artículo 19, reconocemos la elevada tasa de respuesta al cuestionario del Estudio General de este año, al tiempo que observamos con preocupación que varios países siguen sin presentar memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. Es necesario subsanar estas deficiencias persistentes. Observamos asimismo que determinados países aparecen repetidamente en diferentes categorías de incumplimiento en la presentación puntual de memorias, entre ellas las relativas a lo dispuesto en los artículos 19 y 22 y en lo que respecta a la presentación de primeras memorias. Si bien reconocemos que en algunos países las limitaciones políticas, institucionales o administrativas pueden dificultar la presentación de memorias, estos obstáculos no disminuyen la obligación de hacerlo, y animamos encarecidamente a estos Gobiernos a que hagan todo lo posible por recabar el apoyo integral

de la Oficina para abordar las deficiencias en la presentación de memorias de manera coordinada y sostenible.

En este contexto, los miembros empleadores saludan la agilización del sistema de presentación de memorias en virtud del artículo 22, incluida la introducción progresiva de memorias temáticas de aplicación de los instrumentos ratificados. Si bien reconocen que esta reforma puede generar inicialmente exigencias adicionales no solo para la Oficina, sino también para los Gobiernos y los interlocutores sociales, se espera que, con el tiempo, estas reformas supongan mejoras tangibles al hacer que el proceso de presentación de memorias sea más estructurado, coherente y transparente. Cabe esperar que la reforma contribuya a un proceso de supervisión más centrado, sin dejar de responder a las circunstancias nacionales. En este contexto, acogemos con satisfacción los esfuerzos en curso dentro del sistema de control para reforzar el seguimiento en casos de incumplimiento grave, entre otras cosas mediante una mejor coordinación y un apoyo más específico destinado a mejorar la tasa de cumplimiento. Los miembros empleadores desean reafirmar la importancia de la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular. En virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos están obligados a comunicar sus memorias a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. Esta obligación es esencial para garantizar que el control refleje la realidad sobre el terreno. Observamos que los interlocutores sociales presentaron 898 observaciones a la Comisión de Expertos este año, frente a las 786 del año pasado, de las cuales 154 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 744 por organizaciones de trabajadores. Si bien se trata de un aumento encomiable con respecto al número de aportaciones del año pasado, sigue siendo una cifra limitada y confiamos en que la Oficina continúe prestando asistencia técnica, incluido el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales cuando sea necesario, a fin de que estos puedan presentar las observaciones que consideren oportunas a la Comisión de Expertos. La participación activa de los interlocutores sociales garantiza que la supervisión de las normas siga siendo verdaderamente tripartita. Por su parte, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sigue apoyando a las organizaciones de empleadores para que presenten a la Comisión de Expertos información pertinente y actualizada sobre la aplicación de los convenios ratificados, sobre todo porque esto es fundamental para poner de relieve las necesidades y realidades de las empresas sostenibles en la aplicación de los convenios ratificados, tanto en la legislación como en la práctica.

Confiamos en que la Comisión de Expertos, en sus evaluaciones, tenga debidamente en cuenta los comentarios de las organizaciones de empleadores, así como cualquier comentario adicional formulado por los representantes de los empleadores en los debates celebrados en el curso de esta Comisión. Para concluir, los miembros empleadores hacen hincapié en que la eficacia del sistema de control de la OIT depende fundamentalmente de que los Gobiernos presenten puntualmente memorias completas y de calidad elevada, complementadas por una participación significativa de los interlocutores sociales. Si bien el Informe de 2026 muestra signos alentadores de mejora, persisten deficiencias significativas. Apoyamos los esfuerzos por modernizar y agilizar la presentación de memorias, incluidas las herramientas digitales y el nuevo proceso de simplificación en la presentación de memorias en virtud del artículo 22, y esperamos que, con el tiempo, estas reformas conduzcan a una mejor tasa de cumplimiento de las obligaciones. Sin embargo, dichos esfuerzos tendrán éxito si van acompañados de una evaluación previa a la ratificación y también de una renovada atención a la consolidación y simplificación de las propias normas de la OIT. Solo entonces el control podrá centrarse en las cuestiones más críticas a las que se enfrenta el mundo del trabajo y aportar un valor real a todos los interesados.

Miembros trabajadores: La presente sesión, dedicada a los incumplimientos graves de la obligación de presentar memorias y de otras obligaciones vinculadas a las normas, constituye una parte importante de nuestra labor. Nos permite recordar a todos, y en particular a los Estados Miembros, el carácter fundamental del cumplimiento de dichas obligaciones. Sin este diálogo continuo entre la OIT y sus Estados Miembros, nuestra Organización no podría funcionar correctamente.

De hecho, esta es la razón por la que estas obligaciones se incorporaron a la Constitución de la OIT. La labor de la OIT, y más concretamente la de nuestra Comisión y la de la Comisión de Expertos, se basa en las memorias presentadas por los Estados Miembros, así como en las observaciones remitidas por los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Si los Estados Miembros no cumplen con sus obligaciones, impiden que la OIT cumpla el mandato al que, sin embargo, ellos mismos se han adherido. El examen de la aplicación de los instrumentos normativos de la OIT en los Estados Miembros es un paso indispensable antes de poder brindarles el apoyo necesario para garantizar la aplicación efectiva de dichos instrumentos. No se trata de una simple cuestión administrativa, sino que, a menudo, están en juego el respeto de la dignidad y los derechos que los trabajadores deben obtener de los instrumentos normativos de la OIT.

No se debe eludir la cuestión de la carga administrativa que implica esta obligación de presentar memorias. Precisamente con esta perspectiva, los mandantes tripartitos han acordado modificar los mecanismos de presentación de memorias. No es ningún secreto que el grupo de los trabajadores alberga ciertas inquietudes respecto a esta evolución. Esta reforma no podrá en ningún caso dar lugar a una dilución de las observaciones formuladas ni a una disminución de la calidad de la información transmitida a la OIT. Por lo tanto, reiteramos nuestra solicitud a la Oficina de la OIT de que prevea una evaluación exhaustiva de la reforma con el objetivo de preservar la eficacia de los mecanismos de control.

Se ha invitado a un número considerable de Estados Miembros a comunicar a la Comisión explicaciones por escrito sobre los incumplimientos graves de la obligación de presentar memorias y de otras obligaciones vinculadas a las normas. Esto pone de manifiesto la magnitud de la labor que aún nos queda por realizar.

En lo que respecta al número de memorias presentadas, observamos una ligera mejora con respecto al año pasado. Además, según el Informe de la Comisión de Expertos, la sumisión de memorias antes del 1 de septiembre ha experimentado una mejora significativa. No podemos sino animar a los Estados Miembros a que prosigan con estos esfuerzos y refuercen esta tendencia.

La presentación periódica de memorias es fundamental para el diálogo que deben entablar la OIT y los Estados Miembros. Algunos Estados Miembros siguen sin presentar las memorias exigidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, lo cual sucede desde hace más de dos años. Siete Estados Miembros se encontraban en esta situación en el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Un Estado Miembro, Gambia, ha regularizado entretanto la situación, por lo que le damos las gracias.

Las respuestas a las observaciones o solicitudes formuladas por los órganos de control de la OIT son fundamentales para seguir impulsando el diálogo que se establece entre la OIT y sus Estados Miembros. Lamentablemente, en ocasiones, algunos Estados Miembros no dan curso a dichas observaciones o solicitudes. En el momento de la publicación del Informe, 37 Estados Miembros no habían respondido a la mayoría, o incluso a la totalidad, de las observaciones y solicitudes directas formuladas. Entretanto, 11 Estados Miembros han

regularizado la situación. Les alentamos a que sigan por este camino e invitamos a los demás Estados Miembros a que también den curso a las mismas.

Por otra parte, la Comisión de Expertos, con el apoyo de la Oficina, ha establecido desde hace algunos años un procedimiento de llamamientos urgentes para mejorar el cumplimiento de la obligación de los Estados Miembros de presentar memorias. Este procedimiento permite examinar en profundidad un caso basándose en información de acceso público. Así, se pretende dejar claro que la omisión de presentación de memorias no puede en ningún caso constituir una manera de escapar al ejercicio del control del cumplimiento de los instrumentos de la OIT. De hecho, un caso que figuraba este año en la lista preliminar fue precisamente objeto de un examen en profundidad en ausencia de la memoria, a raíz de un llamamiento urgente formulado por la Comisión de Expertos. Se trataba del caso del Congo en relación con el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152).

En cuanto a la reforma de los mecanismos de presentación de memorias, que ha tenido como consecuencia la suspensión del envío de llamamientos urgentes este año, salvo en el caso de las primeras memorias que no se han enviado desde hace tres años o más, esperamos que este procedimiento pueda restablecerse plenamente lo antes posible.

En lo que respecta a las primeras memorias, conviene recordar su importancia. Las primeras memorias permiten a la OIT tener una visión detallada de la aplicación de un convenio. En el momento de la publicación del Informe, diez Estados Miembros no habían presentado aún su primera memoria desde hacía al menos dos años. Este era el caso de Kenya, Djibuti y la República Centroafricana, pero desde entonces han transmitido información a la OIT, por lo que les damos las gracias.

Por lo tanto, este año solo realizaremos llamamientos urgentes por el incumplimiento desde hace tres años o más de la obligación de presentar una primera memoria. Este año hay siete Estados Miembros objeto de dicho llamamiento urgente. Invitamos a estos Estados Miembros a responder favorablemente y lo antes posible al llamamiento formulado por la Comisión de Expertos.

Al igual que la Comisión de Expertos, también queremos celebrar que este año se hayan remitido 15 primeras memorias que se debían desde hacía dos años o más.

Todos somos conscientes de la importancia que revisten los estudios generales. La realización de estos estudios se basa también en las memorias de los Estados Miembros. La contribución de todos a estos Estudios permite a la OIT detectar posibles ámbitos de acción y a los Estados Miembros aprender de la experiencia de los demás. No obstante, debemos lamentar que, en el momento de la publicación del Informe, 17 países no hubieran presentado ninguna memoria para la realización del Estudio General en los últimos cinco años. En este lapso, cinco Estados Miembros han remitido una memoria al respecto, y les damos las gracias por ello.

La sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la OIT es igualmente fundamental, ya que permite a los Estados Miembros concretar a nivel nacional los frutos de la actividad normativa de la OIT. Sin embargo, debemos constatar que, en el momento de publicar el Informe, nada menos que 22 Estados Miembros no habían sometido a sus autoridades competentes los instrumentos adoptados por la OIT durante las siete sesiones anteriores de la Conferencia. Desde entonces, ninguno de ellos ha regularizado la situación. Esperamos que tomen las medidas adecuadas para informar a las autoridades competentes de la actividad normativa de la OIT.

Es positivo constatar que todos los Estados Miembros respetan desde hace varios años una obligación que afecta a la esencia misma de la OIT, a saber, la obligación de indicar las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores a las que se han remitido copias de las memorias y la información transmitidas a la OIT. El tripartismo es un elemento central del funcionamiento de la OIT. Si bien esta obligación formal se respeta, sabemos, y lo veremos de nuevo en el transcurso de nuestros trabajos, que la materialización efectiva de un verdadero diálogo social tripartito aún dista mucho de ser una realidad universal.

Durante esta sesión especial de nuestra Comisión, se ha brindado a los 49 Estados Miembros interesados la oportunidad de presentar información por escrito sobre los incumplimientos graves que se les atribuyen. Diecinueve de ellos han aprovechado la oportunidad. Les damos las gracias. Esto demuestra su compromiso con nuestra Organización y permite a la Comisión comprender mejor las razones de las dificultades encontradas y ofrecer una asistencia adaptada a cada caso. No obstante, lamentamos que sean tan pocos los Estados que han aprovechado esta oportunidad

No obstante, una contribución escrita ha llamado nuestra atención. La información facilitada por escrito por el Gobierno de Liberia parece apuntar a la responsabilidad del Congreso del Trabajo de Liberia en el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas. Deseamos aclarar aquí que el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas es responsabilidad del Gobierno. Si surgen discrepancias entre el Gobierno y los interlocutores sociales, estas pueden reflejarse perfectamente en las memorias que el Gobierno transmite a la OIT.

Sobre la base de la recopilación de información facilitada por la Oficina, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de relieve los graves incumplimientos de la obligación de presentar memorias de los Estados Miembros en el Informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta sesión especial, once Estados Miembros han subsanado la totalidad de los incumplimientos constatados y seis Estados Miembros han subsanado parte de ellos. Alentamos a esos Estados Miembros a proseguir sus esfuerzos. No obstante, sigue habiendo numerosos Estados Miembros que aún no han tomado ninguna iniciativa concreta en este sentido.

Representante gubernamental, Estados Unidos de América: En cuanto a la situación de la memoria de Estados Unidos relativa al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), cabe señalar que estamos ultimando el proceso de aprobación de dicha memoria por todas las instancias pertinentes del Gobierno de los Estados Unidos, con el objetivo de enviarla a la OIT lo antes posible.

Miembros trabajadores: La presente sesión, dedicada a los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias, nos recuerda hasta qué punto es importante el diálogo permanente entre los Estados Miembros y la OIT. Es precisamente la obligación de presentar memorias la que estructura y concreta ese diálogo permanente. Al adherirse a la OIT, los Estados Miembros se comprometen a respetar esta obligación. De lo contrario, el diálogo podría interrumpirse. Debemos reconocer que este diálogo permanente supone un gran esfuerzo para los Estados Miembros. No obstante, los Estados Miembros tienen que estar convencidos de que este requisito también contribuye al diálogo tripartito con sus interlocutores sociales, que es un valor fundamental promovido por la OIT.

Como ya hemos mencionado, a raíz de la reforma del sistema de presentación de memorias decidida por el Consejo de Administración, las modalidades de este diálogo cambiarán. Dado que esta reforma se ha concebido, entre otras cosas, para facilitar la labor

de presentación de memorias a los Estados Miembros, esperamos que en los próximos años se produzca una disminución significativa de los casos de incumplimiento grave. Esta reforma también repercutirá en la calidad de las memorias presentadas.

Aunque es inevitable que este nuevo sistema de presentación de memorias sufra algunos problemas iniciales, tendremos que trabajar juntos para garantizar que estos problemas no perjudiquen la eficacia del control del cumplimiento de las normas.

Ya estamos viendo surgir iniciativas destinadas a informar y formar a los mandantes tripartitos sobre el nuevo sistema de presentación memorias, como lo demuestra la apertura al público de un webinario organizado por el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, en colaboración con el Departamento de Normas de la OIT en el marco de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo. No nos cabe duda alguna de que la OIT intensificará las iniciativas destinadas a formar e informar a los mandantes tripartitos sobre esta profunda reforma.

Hemos tomado nota de la información que se nos ha remitido por escrito y de las dificultades a las que se enfrentan algunos Estados Miembros, y nos complace destacar que dichos Estados Miembros suelen recurrir a la asistencia técnica de la OIT, y que la Oficina responde sistemáticamente de manera favorable y con gran eficacia. De hecho, no escatima esfuerzos para ayudar a los Estados Miembros y pone numerosas herramientas a su disposición.

Citamos con frecuencia como ejemplo el sitio web «Managing International Labour Standards reporting», así como la guía en línea sobre las prácticas establecidas del sistema de control de la OIT. Esperamos que estas valiosas herramientas se actualicen para reflejar los cambios en el sistema de presentación de memorias. No podemos sino animar a la Oficina de la OIT a dar la máxima visibilidad a los cambios en estas herramientas y alentar a los Estados Miembros a seguir de cerca su evolución.

Como ya he mencionado, la formación de los funcionarios públicos encargados de elaborar estas memorias es fundamental para garantizar el cumplimiento de la obligación de presentación de memorias. Esta es precisamente una de las misiones centrales del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. Además, los funcionarios gubernamentales que han recibido una formación en el Centro de Turín regresan mejor preparados, lo que se refleja en un mayor cumplimiento de la obligación de presentación de memorias.

Tampoco se puede subestimar el papel fundamental que desempeñan en este sentido las oficinas de la OIT, así como los conocimientos especializados de los numerosos expertos en normas que trabajan sobre el terreno. Es fundamental que los mandantes tripartitos de la OIT doten a la Oficina de la OIT de los medios necesarios para mantener, e incluso reforzar, los numerosos recursos ya desplegados en este ámbito. En el marco de las actividades destinadas a promover las normas internacionales del trabajo, aún podrían asignarse recursos adicionales a la asistencia técnica y a las actividades de apoyo a los Estados Miembros, así como a los interlocutores sociales, con el fin de permitirles cumplir con sus obligaciones normativas e involucrarlos activamente en el diálogo tripartito de la OIT.

Lamentamos que algunos Estados Miembros parezcan ignorar deliberadamente sus obligaciones en materia de presentación de memorias. El enfoque respecto a estos Estados Miembros debería ser más firme que el aplicado a los Estados Miembros con dificultades técnicas demostradas o capacidades insuficientes. El procedimiento de llamamiento urgente es una primera respuesta, pero se aplica indistintamente a los Estados Miembros que actúan de buena o de mala fe. Se podría dar un paso más respecto a estos últimos.

Es importante reiterar que las dificultades a las que se enfrentan algunos Estados Miembros a la hora de presentar memorias no deben disuadirles de ratificar más convenios.

Hemos tomado debida nota de los compromisos asumidos por algunos Gobiernos y esperamos que vayan seguidos de medidas concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones. Es esencial que todos esos Gobiernos, y en particular aquellos que no han facilitado ninguna información a nuestra Comisión, pongan fin lo antes posible a esos graves incumplimientos. La asistencia técnica de la Oficina será fundamental para que los Estados Miembros puedan cumplir plenamente con sus obligaciones normativas.

Miembros empleadores: No tenemos más comentarios. Nos remitimos a los comentarios que formulamos al inicio de la discusión.

Presidenta: El representante gubernamental de Libia ha solicitado el uso de palabra para compartir información con la Comisión en relación con los casos de incumplimiento de envío de memoria que se discutieron el día de ayer. De manera excepcional, concederemos el uso de la palabra al representante gubernamental debido a las dificultades que tuvieron para registrarse en nuestra Comisión.

Representante gubernamental, Libia: El Estado de Libia quisiera expresar su agradecimiento a la Presidenta por mostrar flexibilidad al adaptarse a nuestra solicitud de hablar ante la Comisión. No es que no hayamos querido colaborar con la Comisión, es que tuvimos problemas técnicos. La Delegación del Estado de Libia se complace en expresar su profundo agradecimiento a la Comisión de Expertos por las importantes contribuciones que proporciona al ayudar a los Estados Miembros a mejorar su cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno reafirma su pleno compromiso de colaborar con los mecanismos de control, así como su dedicación a elaborar su legislación nacional.

El Gobierno quisiera aclarar que el retraso en la finalización de los procedimientos relacionados con la presentación de los instrumentos internacionales a las autoridades competentes no refleja la falta de voluntad política o un seguimiento insuficiente. En su lugar, está relacionado con un conjunto de circunstancias institucionales excepcionales que el país está experimentando durante la fase de transición. Estas circunstancias han conducido a canales irregulares de coordinación de los procedimientos entre las autoridades ejecutivas y las autoridades legislativas competentes encargadas de la ratificación, que han repercutido directamente en el proceso administrativo de transmisión de los instrumentos internacionales, a pesar de los esfuerzos técnicos realizados en el Gobierno. En este contexto, el Gobierno ha establecido un Comité tripartito compuesto de representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores. Este Comité tiene el mandato de examinar las observaciones de la Comisión de Expertos, reexaminar los convenios internacionales y evaluar su compatibilidad con la legislación nacional. El Comité tripartito ha concluido su labor y ha presentado recomendaciones claras relativas a una serie de convenios que ha considerado compatibles con el marco legislativo nacional y aplicable sin que haya un conflicto con las leyes vigentes. El Comité tripartito también ha recomendado remitir estos convenios a la autoridad legislativa para que considere su ratificación. Sin embargo, las complejas medidas institucionales que predominan durante la delicada fase de transición han impedido la finalización de los procedimientos legislativos necesarios en estos momentos.

A pesar de estos retos, el Gobierno afirma que ha comenzado a tomar medidas prácticas para fortalecer el cumplimiento, incluida la elaboración de una vía administrativa unificada para transmitir los instrumentos internacionales una vez que existan las condiciones institucionales adecuadas. Por lo tanto, ha activado la función del Comité tripartito, ha actualizado sus mecanismos de trabajo y ha mejorado la cooperación con la Oficina

Internacional del Trabajo, solicitando al mismo tiempo asistencia técnica para respaldar los esfuerzos de armonización legislativa.

El Gobierno, al tiempo que atraviesa una fase de transición delicada, subraya que los retos a los que se ha enfrentado para cumplir las obligaciones de procedimiento en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT han sido circunstancias institucionales ajenas a su control. El Gobierno sigue totalmente comprometido a restablecer el pleno cumplimiento de estas obligaciones tan pronto lo permitan las condiciones adecuadas. Por último, el Gobierno reitera su agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia, y afirma su disposición para proporcionar cualquier información adicional y seguir aunando esfuerzos con objeto de armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo.

Conclusiones por la Comisión

La Comisión toma nota de la información oral y de las explicaciones proporcionadas por los representantes gubernamentales de los Estados Unidos de América y de Libia, así como de la información presentada por escrito por los Gobiernos de Bahrein, Brunei Darussalam, el Congo, Croacia, Dominica, Francia (Nueva Caledonia), Granada, Haití, Hungría, Jamaica, Kirguistán, el Líbano, Liberia, Rumania, San Marino, San Vincente y las Granadinas, Santa Lucía, Timor-Leste y Uganda. La Comisión saluda el hecho de que, como el año anterior, un número importante de países (19) haya presentado información por escrito a la Comisión.

La Comisión toma nota de las dificultades mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir con sus obligaciones constitucionales relativas a la presentación de memorias y a la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de los compromisos asumidos por algunos Gobiernos de cumplir con estas obligaciones en un futuro próximo. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones. La Comisión desea recordar que la responsabilidad de cumplir con las obligaciones relacionadas con las normas corresponde a los Gobiernos y que no se puede imputarse a las organizaciones de empleadores ni de trabajadores la falta de cumplimiento de dichas obligaciones.

No obstante, la Comisión lamenta que los Gobiernos del Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Chequia, Comoras, Djibouti, el Gabón, Gambia, Iraq, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kenya, Macedonia del Norte, Nicaragua, Palau, Papua Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), la República Árabe Siria, la República Centroafricana, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona, Singapur, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen no hayan intervenido ante la Comisión ni hayan facilitado información por escrito.

En lo que respecta a la no presentación de memorias durante los dos últimos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión subraya asimismo la importancia de que se respeten los plazos de presentación de dichas memorias. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Santa Lucía y el Yemen, velen por el cumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias, en particular en el marco del nuevo sistema de racionalización y modernización de presentación de

memorias, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Con respecto a la no presentación de las primeras memorias durante dos o más años sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda la especial importancia que reviste la presentación de la primera memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Iraq, Santa Lucía, Tonga y Vanuatu presenten las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a los llamamientos urgentes, la Comisión subraya la importancia capital del envío de la información detallada solicitada en las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Comoras, Iraq, Santa Lucía, Tonga y Vanuatu envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos podrá examinar en cuanto al fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión, apoyándose en la información disponible públicamente, aunque los Gobiernos mencionados no hayan presentado las primeras memorias.

La Comisión expresa su firme esperanza de que la suspensión de los llamamientos urgentes, con excepción de las primeras memorias, sea levantada a la mayor brevedad posible, a fin de restablecer plenamente la práctica de los llamamientos urgentes, que ha demostrado ser un instrumento eficaz para entablar un diálogo con los países que incumplen las obligaciones relacionadas con las normas.

En lo referente a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la vital importancia de disponer de información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos para poder proseguir el diálogo con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Barbados, Belice, el Congo, Croacia, Chequia, Djibouti, Dominica, los Estados Unidos de América, Francia (Nueva Caledonia), Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Jamaica, Kenya, Kirguistán, Macedonia del Norte, Nicaragua, Papua Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), la República Centroafricana, Santa Lucía, Singapur y el Yemen proporcionen la información solicitada en el futuro, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la no presentación de memorias durante los últimos cinco años sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de enviar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, Macedonia del Norte, Palau, la República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Timor Leste y Tuvalu cumplan en el futuro con su obligación de presentar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de mayor importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Bahrein, Brunei Darussalam, Dominica, el Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Salomón, el Líbano, Liberia, Libia, la República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen cumplan en el futuro su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la omisión de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias y la información proporcionadas por la Oficina, la Comisión subraya la importancia que concede a la obligación constitucional establecida en el artículo 23, párrafo 2 de la Constitución, de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias y de la información facilitadas a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para la evaluación de la aplicación de los convenios en la legislación nacional y en la práctica, de cara a su participación en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión saluda el hecho de que todos los Estados Miembros hayan indicado durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a las que se han comunicado copias de las memorias y de la información proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa su firme esperanza de que ello represente un indicio positivo del fortalecimiento del diálogo social tripartito y alienta a todos los Estados Miembros de la OIT a continuar estableciendo un verdadero diálogo social tripartito. La Comisión decide mencionar en el párrafo correspondiente del Informe General esta evolución positiva y alentar a los Estados Miembros a seguir avanzando en esta dirección.

III. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Belarús ha presentado en repetidas ocasiones los argumentos necesarios para refutar las acusaciones infundadas y con motivaciones políticas que se han vertido en su contra, según las cuales incumple el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (núm. 98); no aplica las recomendaciones de la comisión de

encuesta ni de los órganos de la OIT, y persigue a los activistas sindicales por el supuesto ejercicio pacífico de actividades legítimas.

Teniendo en cuenta que Belarús volverá a ser objeto de examen por parte de la Comisión de Aplicación de Normas durante la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno se ve obligado a reiterar sus observaciones sobre la situación real de las cuestiones planteadas.

Los sucesos ocurridos en 2020 no tuvieron nada que ver con los procesos de diálogo social en el ámbito laboral o con el ejercicio legítimo de los derechos y libertades sindicales o de otro tipo. Las acciones de protesta, instigadas artificialmente por fuerzas destructivas, no tuvieron su origen en factores de orden económico o social, fueron de carácter ilegal y estuvieron destinadas a tomar el poder por medios inconstitucionales.

Los ciudadanos que fueron llevados ante la justicia y están cumpliendo condena (o la han cumplido ya) en lugares de reclusión, y que figuran en listas de opositores, cometieron delitos penales concretos, de los cuales muchos de ellos se declararon culpables. Sus actos ilegales no guardan relación con la labor sindical real para proteger los derechos de los trabajadores y el ejercicio pacífico de las libertadas garantizadas. No se hicieron reclamaciones de carácter económico o social durante dichos actos ilegales.

El Gobierno ha explicado en repetidas ocasiones los motivos por los cuales se exigen responsabilidades a estas personas. En la mayoría de los casos, los cargos que se les imputan están relacionados con delitos de naturaleza extremista o vinculados al terrorismo. Algunos ciudadanos pertenecían al grupo extremista financiado con capital extranjero «Rabochy Rukh» (Movimiento Obrero), cuyas actividades estaban destinadas a desestabilizar la situación en el país y dañar su economía (como el cierre ilegal de empresas estratégicas, la recopilación y difusión a actores externos de información reservada sobre las actividades de grandes instalaciones industriales, el sabotaje económico para desestabilizar a la fuerza de trabajo, la trama de actos de sabotaje y extremistas y las presiones ejercidas sobre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley).

Los intentos sistemáticos por parte de los opositores a Belarús de describir a estas personas como víctimas de una campaña antisindical o de represión política están motivados por el ansia de utilizar los mecanismos de la OIT para ejercer una presión indebida sobre Belarús con fines geopolíticos.

La personería gremial no otorga a los ciudadanos ni a las organizaciones carta blanca para vulnerar la ley o llevar a cabo actividades destructivas perjudiciales para los intereses de la sociedad y el Estado. Las normas internacionales universalmente reconocidas, incluidos los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, no contienen disposiciones que permitan infringir la legislación nacional. Al hacer que los autores de los delitos comparecieran ante la justicia, las autoridades bielorrusas no vulneraron ninguna obligación internacional.

Al mismo tiempo, en Belarús no se persigue a nadie por su actividad sindical. Al contrario, se fomenta la labor sindical legítima.

Belarús ha creado todas las condiciones necesarias para garantizar que sus ciudadanos puedan ejercer libremente su derecho a la libertad sindical, y que los sindicatos puedan constituirse libremente y llevar a cabo sus actividades sin injerencia externa o discriminación. Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la legislación y se cumplen en la práctica. No se permiten las restricciones ilícitas de los derechos de los sindicatos ni la obstrucción del ejercicio de las competencias que les corresponden. Los ciudadanos del país ejercen libre y activamente su derecho a afiliarse a sindicatos. En la actualidad, la central

sindical nacional, representada por la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), vela por los intereses de cerca de 4 millones de ciudadanos, cifra que habla por sí sola.

Por su parte, los sindicatos y sus dirigentes y activistas llevan a cabo libremente sus actividades, encaminadas a proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores, mejorando el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, entre otras cosas mediante la interacción con los organismos gubernamentales y los empleadores en un marco de gestión participativa.

Cualquier afirmación de que los sindicatos y los ciudadanos de Belarús son perseguidos por sus actividades sindicales o por el ejercicio legítimo y pacífico de sus derechos y libertades civiles es absurda y carece de fundamento. Afirmaciones como estas son algunos de los instrumentos que emplean en la guerra de información abierta contra Belarús sus opositores, así como personas y organizaciones con motivaciones políticas que, sin ninguna vergüenza, explotan las cuestiones de derechos humanos y las plataformas internacionales para desacreditar al país, endurecer las sanciones que se le aplican, debilitar su economía y esfera social, y subvertir la opinión pública con el fin de que cambien las prioridades en materia de política exterior y el vector de integración.

Habida cuenta de los hechos expuestos, los llamamientos dirigidos a las autoridades bielorrusas para que revoquen de inmediato decisiones judiciales, pongan en libertad a los ciudadanos sancionados por llevar a cabo actividades sindicales supuestamente legítimas, los absuelvan de todos los cargos que se les imputan, les restituyan sus derechos y les concedan una indemnización carecen de base objetiva y rozan la injerencia en los asuntos internos de un Estado soberano.

A su vez, el Gobierno de Belarús, por razones objetivas, no puede cumplir las correspondientes exigencias impuestas por los órganos de control de la OIT, simplemente porque no hay en el país ciudadanos a los que se sancionaría por el ejercicio lícito y pacífico de sus derechos y libertades sindicales o de otro tipo. A las personas que se encuentran en lugares de reclusión y que se las posiciona en el papel de «víctimas inocentes de la represión» se les exigen responsabilidades jurídicas por haber cometido actos ilícitos.

En respuesta a las acusaciones vertidas contra el Gobierno con respecto a su indiferencia ante las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta y los órganos de la OIT, y por no haber facilitado ninguna información nueva sobre su aplicación, deseamos señalar que ya se facilitaron a la Oficina Internacional del Trabajo información detallada y aclaraciones exhaustivas en numerosas ocasiones, así como durante el examen del «caso de Belarús».

La legislación nacional y las prácticas de aplicación de la ley no son incompatibles con la obligación del país de cumplir los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Los sindicatos tienen todo el derecho a celebrar actos multitudinarios para proteger los intereses de sus afiliados. Los procedimientos para la organización y celebración de actos de ese tipo no contravienen el principio de la libertad sindical y están en plena consonancia con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las normas legislativas que prevén sanciones por la infracción de estos procedimientos, que tiene importantes consecuencias negativas, están dirigidas a evitar actos ilícitos peligrosos para la sociedad, los cuales ponen en riesgo la vida y la salud de los ciudadanos. Estas normas no son un elemento disuasorio del ejercicio del derecho a la libertad de reunión legítima y pacífica.

Las enmiendas introducidas en la legislación sobre actos multitudinarios y en el Código Penal, destinadas a luchar contra la organización, preparación y ejecución de actos que vulneran la independencia, la integridad territorial y la soberanía del Estado, los pilares del

orden constitucional y la seguridad pública, fueron un paso necesario para adecuar el marco jurídico a los desafíos que Belarús afrontó en 2020 a raíz del ataque que fuerzas hostiles planificaron contra el Estado.

A fin de defender los intereses de los trabajadores y solucionar cualquier conflicto laboral que se plantee, los sindicatos tienen garantizado el derecho a organizar y llevar a cabo huelgas. La prohibición de plantear reivindicaciones políticas durante las huelgas es una práctica internacional justificada (es decir, no debería instrumentalizarse a las empresas para ejercer presión y lograr objetivos políticos).

Los sindicatos tienen derecho a cooperar con sindicatos de otros países y, según estimen conveniente, a afiliarse a asociaciones y organizaciones sindicales internacionales y de otra índole.

La legislación sobre ayuda gratuita extranjera no prohíbe que los sindicatos reciban esa ayuda para beneficio público o fines de relevancia social. El procedimiento de inscripción para solicitar la ayuda es sencillo y puede llevarse a cabo con rapidez. La prohibición de recibir y utilizar esa ayuda para fines políticos y propaganda se aplica a todas las organizaciones (no solo a los sindicatos). Esta prohibición obedece a intereses de seguridad nacional y se ha vinculado de manera injustificada con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87.

En el contexto de la presión que se ejerce sobre Belarús, satisfacer las exigencias formuladas por conducto de los órganos de la OIT, consistentes en suavizar los controles impuestos a los fondos procedentes del extranjero, eximir a los sindicatos y los ciudadanos de responsabilidad respecto de las violaciones flagrantes de la ley cometidas durante actos multitudinarios y legalizar las huelgas políticas, creará las condiciones para que aumente la influencia destructiva sobre la situación en el país. Estas exigencias no redundan en los intereses nacionales, no contribuyen a lograr el bienestar de los ciudadanos, tienen por objeto destruir los cimientos de la estabilidad del Estado y constituyen una injerencia en los asuntos internos del país, lo cual es contrario a los principios, las metas y los objetivos de la OIT.

Habida cuenta de las acusaciones de que el Gobierno hace caso omiso de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, cabe señalar que, en repetidas ocasiones, se ha enviado a la Oficina Internacional del Trabajo, a la atención de los órganos facultados para examinar esta cuestión, información detallada sobre la aplicación de dichas recomendaciones, la cual confirma que la campaña iniciada contra Belarús en el seno de la OIT y la aplicación del artículo 33 de su Constitución al país son ilegales.

El Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo, ha realizado una considerable labor, que ha culminado con la aplicación de 10 de las 12 recomendaciones (núms. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 y 12). Las recomendaciones 9 y 10 se han implementado en la medida en que no contradecían los intereses nacionales. Al implementar las recomendaciones, el Gobierno de Belarús se ciñó estrictamente a los acuerdos alcanzados con la Oficina Internacional del Trabajo y a los planes de acción elaborados conjuntamente. Los órganos de la OIT en repetidas ocasiones han tomado nota con interés de las medidas adoptadas, y han indicado que se han registrado avances.

En vista de los constantes intentos de «dañar» a Belarús desacreditando a la FPB y privándola de su derecho a representar los intereses de los trabajadores en el marco de la OIT, deseamos señalar que no existe ninguna razón objetiva para poner en tela de juicio la legitimidad, la independencia y el carácter representativo de la central sindical nacional.

La FPB es la única asociación sindical que lleva a cabo sus actividades en todo el territorio nacional y es la entidad pública más grande, pues agrupa a la inmensa mayoría de

trabajadores de todos los sectores de la economía en todas las regiones de Belarús. La FPB está integrada por 15 organizaciones afiliadas (sindicatos sectoriales de ámbito nacional, que, como ya se ha indicado, congregan en total a cerca de 4 millones de personas).

A nivel regional, las actividades de las organizaciones afiliadas a la FPB se coordinan mediante estructuras orgánicas: seis asociaciones regionales y la Asociación Sindical de la Ciudad de Minsk. La estructura orgánica de las organizaciones afiliadas a la FPB incluye 83 organizaciones sindicales sectoriales regionales (o de la ciudad de Minsk); 5 organizaciones sindicales sectoriales unidas; 493 organizaciones municipales o de distrito; 75 organizaciones sindicales unidas y 23 670 organizaciones sindicales de base.

Por lo tanto, la FPB es la asociación de trabajadores más representativa del país en cuanto al número de afiliados cuyos intereses representa.

En relación con la cuestión planteada por los opositores acerca de la «autenticidad» de la FPB como verdadera central sindical, sus estatutos establecen claramente que la FPB es independiente de los órganos gubernamentales, los partidos políticos y otras asociaciones y organizaciones públicas. De manera independiente, la FPB elabora y aprueba sus estatutos, determina su estructura, elige sus órganos rectores y de auditoría, organiza sus actividades y dirige su propia política de personal. La FPB coopera con otras asociaciones públicas a fin de proteger los derechos laborales y socioeconómicos, así como los intereses legítimos de los sindicalistas, al tiempo que respeta la situación de cada uno y mantiene la independencia.

La independencia de la FPB la confirman los principios básicos que rigen su estructura y actividades, entre los que cabe destacar la afiliación y desafiliación voluntaria; la igualdad de derechos y obligaciones de todas las organizaciones afiliadas, así como su independencia orgánica y financiera; la colegialidad y la transparencia en la labor de sus órganos electos y la información periódica a las organizaciones afiliadas y al Congreso de la FPB por parte de dichos órganos; y la participación de todas las organizaciones afiliadas en la institución de los órganos rectores y de auditoría mediante la celebración de elecciones en el Congreso y el Consejo de la FPB entre los representantes recomendados por los sindicatos y los delegados en el Congreso y el Consejo.

Los órganos rectores de la FPB son el Congreso (órgano de gobernanza supremo), el Consejo (órgano rector entre Congresos) y el Presídium del Consejo (órgano rector entre las reuniones del Consejo). La persona que ejerce la presidencia de la FPB, las personas que ejercen sus vicepresidencias, el Consejo, su Presídium y la Comisión de Auditoría son elegidos por el Congreso.

De acuerdo con lo dispuesto en sus estatutos, los bienes de la FPB (fondos monetarios) se constituyen mediante las cuotas de entrada y afiliación, los fondos obtenidos de actividades empresariales, educativas, editoriales y de otro tipo, las donaciones voluntarias y otras fuentes de ingresos autorizadas por ley.

Las actividades de la FPB no están controladas ni financiadas por el Gobierno de Belarús.

La inclusión de representantes de la FPB, en calidad de organización más representativa de los trabajadores del país, en las delegaciones tripartitas de Belarús que participan en las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, se lleva a cabo en riguroso cumplimiento de la Constitución de la OIT.

Las alegaciones infundadas presentadas por los opositores a Belarús acerca del supuesto control ejercido sobre la FPB por parte de las autoridades gubernamentales, las peticiones de que se limite la participación legítima de la FPB en la labor de la Conferencia Internacional del

Trabajo y la práctica de bloquear la participación de los representantes de la FPB en las reuniones del Grupo de los Trabajadores, que es contraria a los principios de la OIT, constituyen ataques flagrantes contra el derecho legítimo de los trabajadores bielorrusos a la libertad sindical, los cuales exigen la condena y el juicio más severo por parte de los mandantes tripartitos de la OIT.

Belarús es Miembro de la OIT, abona sus contribuciones de buena fe y tiene todo el derecho a velar por que sus organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores participen libremente en las actividades de la Organización y puedan, con un espíritu de diálogo abierto, expresar libremente su posición sobre cualquier cuestión que tenga que ver con la situación en el país.

Al mismo tiempo, el Gobierno desea insistir en que es ilegal y carece de fundamento situar a estructuras que no están vinculadas a Belarús como representantes del movimiento sindical nacional.

Quisiéramos llamar nuevamente la atención de los órganos de la OIT y sus mandantes tripartitos sobre el hecho de que el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), así como las organizaciones que anteriormente estuvieron afiliadas a él, han dejado de existir. Desde un punto de vista objetivo, no puede considerarse que un pequeño colectivo de antiguos dirigentes y activistas del BKDP, que siguen desacreditando a Belarús desde el extranjero, constituya una asociación sindical con derecho a representar los intereses de los trabajadores del país.

El grupo de personas que se autodenomina BKDP no lleva a cabo ninguna actividad en Belarús, tiene su sede en el extranjero y carece de vínculo alguno con el movimiento sindical nacional. Este grupo no representa los intereses de los trabajadores de Belarús, ya que los sindicatos que estuvieron afiliados al BKDP han cesado sus actividades *de facto* y *de jure*, carecen de afiliados o de organizaciones de base en las empresas del país y no realizan actividades destinadas a proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores. Está financiado por organizaciones y estructuras que actúan en interés de Estados extranjeros que tratan de aplicar políticas hostiles hacia Belarús, es decir, que no cumple los criterios necesarios de representatividad e independencia.

De hecho, en la actualidad, al amparo del BKDP, opera una célula destructiva, cuyas actividades se limitan a promover una agenda contra Belarús utilizando instrumentos y procedimientos de la OIT. En este sentido, la información facilitada por los «representantes del BKDP» debería analizarse con espíritu crítico, ya que no refleja en absoluto la realidad de la situación en Belarús.

Habida cuenta de las circunstancias mencionadas, la Oficina Internacional del Trabajo, los órganos y mandantes de la OIT, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, así como organizaciones y estructuras internacionales, carecen de fundamento jurídico para relacionarse con «representantes del BKDP». Al mismo tiempo, no se puede obligar al Gobierno de Belarús a que facilite observaciones en respuesta a los llamamientos de estructuras ilegítimas no vinculadas al país.

Las afirmaciones realizadas por opositores a Belarús en el sentido de que en el país no hay sindicatos «genuinos» e «independientes» (debido al cese de las actividades del BKDP) ni, en consecuencia, tampoco diálogo social, ponen de manifiesto una interpretación de la situación totalmente errónea.

En Belarús, se ha creado un sistema de gestión participativa que está funcionando con éxito, en el marco del cual los órganos gubernamentales, las asociaciones de empleadores y

los sindicatos interactúan en la formulación y aplicación de la política socioeconómica del Estado, mediante negociaciones, consultas y el rechazo de la confrontación y los conflictos sociales. Este planteamiento permite tener en cuenta en la medida de lo posible los intereses sociales y laborales de distintos estratos y grupos sociales, así como contribuir al desarrollo económico y social sólido del Estado.

Los sindicatos y los empleadores participan activamente en la elaboración y la actualización de la legislación, actúan como interlocutores igualitarios en el diálogo con los órganos gubernamentales en el marco de los órganos consultivos —comités sobre temas laborales y sociales— y entablan y mantienen la negociación colectiva para concluir, modificar y suplementar acuerdos sobre tarifas (sectoriales) y acuerdos de negociación colectiva en las empresas. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores nacionales son parte en el Acuerdo General para 2025 firmado con el Gobierno, que rige las relaciones en las esferas social y laboral a nivel nacional y sirve de base para acuerdos de tarifas (sectoriales), locales y de negociación colectiva a nivel de las empresas.

Por consiguiente, sobre la base de los hechos antes expuestos, se puede concluir que no hubo, ni hay, motivos objetivos para la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT a Belarús ni para la adopción de una resolución durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023) en la que se instó a reconsiderar las relaciones con Belarús.

El «caso de Belarús», que se examina varias veces al año en foros de la OIT, se basa en hechos distorsionados, acusaciones falsas contra el Gobierno y el empeño de los opositores al país en utilizar los instrumentos y mecanismos de la OIT para presionarlo. Además, la cuestión de las acusaciones presentadas contra Belarús trasciende notablemente el alcance del mandato de la OIT, lo cual ha sido señalado en repetidas ocasiones por los representantes tripartitos en la Organización y no es aceptable.

Todo esto conduce a un punto muerto, cuya salida puede y debería pasar por rechazar la presión ilícita ejercida sobre Belarús, revocar con prontitud la Resolución adoptada contra el país en 2023 y todas las decisiones discriminatorias consiguientes, aceptar la realidad del país y respetar sus intereses soberanos, reconocer legalmente a la FPB como asociación de trabajadores legítima y reanudar una colaboración plena con el Gobierno de Belarús.

Si no se toman ahora las medidas necesarias, los fondos del presupuesto de la OIT seguirán gastándose en reuniones estériles sobre el «caso de Belarús», en informes, conclusiones y recomendaciones de los órganos de la OIT basados en información no fidedigna y en las actividades del enviado especial de la OIT, que simplemente se ve forzado a repetir el relato politizado de los opositores al país.

En la situación actual, el Gobierno de Belarús no ve conveniente desde un punto de vista político o práctico establecer una interacción con las misiones que se propone enviar al país o con el enviado especial nombrado por la OIT, y se opone a los intentos de coordinar esfuerzos con otros organismos de las Naciones Unidas dirigidos a ejercer presión sobre el país.

Al mismo tiempo, el Gobierno de Belarús reafirma su compromiso con los derechos y principios fundamentales en el trabajo y expresa su disposición a mantener un diálogo constructivo con la Oficina Internacional del Trabajo y los órganos de la OIT, siempre y cuando se tengan debidamente en cuenta la realidad y los intereses soberanos de la República de Belarús.

En este sentido, el Gobierno de Belarús exhorta a todos los mandantes tripartitos de la OIT y a la Comisión de Aplicación de Normas a que presten la debida atención a esta información, que refleja la verdadera situación de las cuestiones planteadas por los órganos de la OIT. Ello evitará que se tomen más decisiones infundadas y basadas en motivaciones políticas con respecto a Belarús en el seno de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidenta: La Comisión reanuda sus labores esta mañana con una sesión especial sobre Belarús.

Como ustedes saben, en su 111.ª reunión en 2023, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Al adoptar esta resolución, la Conferencia decidió dedicar en sus futuras reuniones una sesión especial de la Comisión al examen de la aplicación por el Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98, así como la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, hasta que se haya comprobado que Belarús ha cumplido sus obligaciones.

Sobre la base de esta decisión, esta cuestión se ha incluido en el orden del día de la Comisión. Me permito señalar a la atención de los miembros de la Comisión, la información escrita proporcionada por el Gobierno de Belarús sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, que ha sido publicada en la página web de la Comisión en la sección dedicada a la sesión especial. Además, les informo que, en su 356.ª reunión celebrada el año pasado, el Consejo de Administración encargó al enviado especial de la OIT para Belarús que facilitara toda la información pertinente a la Comisión, para su tercera sesión especial sobre Belarús. En ese contexto, doy la bienvenida al Sr. Lelio Bentes Corrêa, enviado especial de la OIT para Belarús, y le invito a tomar la palabra para presentarnos su informe de situación.

Enviado especial a Belarús: Es un honor dirigirme a nuestra Comisión por primera vez tras mi nombramiento por el Consejo de Administración en junio del año pasado.

Para empezar, quiero felicitar a su Comisión con motivo de su centenario. Durante un siglo, esta Comisión ha sido un pilar fundamental del sistema de control de la OIT, al ofrecer un foro en el que los representantes de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores examinan las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar cumplimiento a las disposiciones de los convenios que han ratificado.

Su Comisión constituye una plataforma única para el diálogo tripartito sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas. Su labor está estrechamente vinculada a la de la Comisión de Expertos, que también celebra este año su centenario. A lo largo de los años, ambos órganos de control han demostrado que una supervisión constante y rigurosa, basada en un diálogo constructivo, puede tener efectos reales, prácticos y tangibles en los distintos ordenamientos jurídicos nacionales y, por consiguiente, en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres trabajadores. Los resultados positivos obtenidos por ambas comisiones, como elementos de un mecanismo de control que se refuerza mutuamente, se basan en un delicado equilibrio entre la independencia y los conocimientos jurídicos, por un lado, y la participación tripartita y el diálogo, por otro. El sistema en su conjunto se basa en el diálogo, la cooperación, la confianza y la rendición de cuentas.

Es importante destacar estas características definitorias del sistema de control de la OIT, que cuenta con un siglo de historia, ya que están a punto de examinar el caso de Belarús y su cumplimiento de los dos Convenios sobre la libertad sindical.

Aunque es su tercera sesión especial sobre Belarús, este caso no es nuevo. En los últimos 25 años, se ha solicitado regularmente a Belarús que compareciera ante su Comisión: 13 veces en relación con las medidas adoptadas para implementar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Este periodo se caracterizó por un seguimiento exhaustivo por parte de los órganos de control de la OIT, la asistencia técnica constante de la Oficina, la colaboración con el Gobierno y algunos resultados positivos logrados gracias al diálogo con los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como internacional. Lamentablemente, en los últimos años se ha producido un retroceso en los avances logrados y un creciente estancamiento, a pesar de las buenas intenciones manifestadas por todas las partes.

El mandato que me ha conferido el Consejo de Administración se hace eco de las conclusiones de su Comisión y tiene por objeto servir de puente entre los órganos de control de la OIT y el Gobierno. Quisiera subrayar que mi mandato no se deriva de la Resolución del artículo 33, sino más bien de un objetivo pragmático: ayudar a encontrar una vía para avanzar en una situación en la que el Gobierno solicita la derogación de las decisiones de los órganos de control y de la Resolución de la Conferencia de 2023, mientras que la única vía para volver al ciclo de control habitual es que el Gobierno cumpla con sus obligaciones y aplique las decisiones de los órganos de control. Mi mandato no es político. Es independiente y se basa en la confianza y el diálogo.

Señor Viceministro, deseo invitar una vez más a su Gobierno a que tenga en cuenta los beneficios mutuos que supondría salir del punto muerto en el que nos encontramos. Reitero mi disposición a colaborar con usted con imparcialidad, transparencia y buena fe.

La Resolución invita a los mandantes de la OIT a adoptar las medidas oportunas para contribuir, en la medida de lo posible, a que Belarús aplique las recomendaciones de la comisión de encuesta aprobadas hace más de 20 años. Estimados delegados, existen diversas formas en las que pueden responder a este llamamiento de la Organización de la que su país forma parte. Una de esas contribuciones sería facilitar mi diálogo con las autoridades bielorrusas. Muchos de ustedes pusieron de relieve la importancia del diálogo durante la última sesión especial. Agradecería enormemente cualquier aportación constructiva al respecto.

En cumplimiento de mi mandato, debo colaborar con todos los interlocutores sociales a los que se refiere la comisión de encuesta, incluido el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP). Hasta la fecha, es la única organización de trabajadores, de entre las mencionadas en el informe de la comisión de encuesta, que se ha puesto en contacto conmigo. Por ello, hago un llamamiento a los demás, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Belarús, para que hagan lo mismo.

Paralelamente, y de acuerdo con mi mandato, he mantenido contactos con diversos actores internacionales. Tal y como se informó al Consejo de Administración en sus últimas sesiones de noviembre y marzo, dentro del sistema de las Naciones Unidas, mi equipo y yo colaboramos con representantes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Grupo de Expertos Independientes sobre la situación de los derechos humanos en Belarús y los Relatores Especiales de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y sindicación, sobre la independencia de jueces y abogados, y sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo.

Además, he mantenido conversaciones con el Comité Económico y Social Europeo y con la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Me gustaría destacar y, espero, tranquilizar a todas las partes implicadas asegurándoles que estos intercambios tienen como único objetivo encontrar soluciones y garantizar que los trabajadores y los empleadores de Belarús puedan ejercer su derecho a la libertad sindical, tal y como se consagra en los Convenios núms. 87 y 98.

Aunque celebro la puesta en libertad en 2025 del Sr. Aliaksandr Yarashuk, el Sr. Hennadz Fiadynich y el Sr. Maksim Senik, me preocupa que no se les hayan devuelto los pasaportes al Sr. Yarashuk y al Sr. Fiadynich y que no se les hayan restablecido sus pensiones. Me han informado de que el pasaporte del Sr. Senik fue anulado recientemente.

Más de 50 líderes sindicales y activistas laborales siguen siendo objeto de procesos penales, entre ellos al menos 19 que aún se encuentran detenidos. Me preocupa especialmente el grave estado de salud del Sr. Vatslau Areshka, que ha perdido la vista durante su encarcelamiento. Su vida y bienestar corren peligro. Por lo tanto, reitero mi urgente llamamiento humanitario al Gobierno de Belarús para que lo libere de inmediato.

Si hay un mensaje que me gustaría que recordaran, es mi firme compromiso de apoyar a Belarús en el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de los Convenios sobre la libertad sindical. Sigo totalmente abierto al diálogo con las autoridades, la FPB y las organizaciones de empleadores activas en el país, con el fin de conocer sus opiniones y hallar propuestas concretas para dar respuesta a las solicitudes pendientes de la OIT.

En definitiva, es fundamental que todos colaboremos para garantizar el respeto duradero de la libertad sindical en Belarús, en beneficio de sus trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto. Estoy dispuesto a participar y a facilitar ese proceso.

Presidenta: Muchas gracias, Sr. Bentes Corrêa, por la información suministrada a esta Comisión. Para esta discusión contamos con 42 oradores inscriptos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de Belarús, señor Viceministro de Trabajo y Protección Social, a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: La Comisión examina nuevamente el caso de Belarús hoy. Esta es la tercera sesión de la Comisión, fruto de la decisión más injusta y errónea de toda la historia de la OIT. Me refiero a la Resolución de 2023 sobre Belarús, impulsada por fuerzas hostiles con el fin de intensificar la presión sobre nuestro país.

Esta Resolución es un ejemplo de cómo los instrumentos y mecanismos de las instituciones de la ONU se utilizan no para resolver problemas actuales ni para proteger los derechos y libertades humanas, sino como palanca de presión indebida. El objetivo de esta presión es claro: desestabilizar la sociedad bielorrusa, provocar un cambio de poder, socavar la soberanía del Estado y dar marcha atrás en los procesos de integración. Belarús se ha visto obligada durante mucho tiempo a cambiar su rumbo y sus prioridades de política exterior mediante sanciones legales e intentos de aislamiento. Lamentablemente, la OIT se vio arrastrada a este proceso por la actuación de quienes apoyan la presión sobre Belarús.

No dejamos de preguntarnos: ¿cómo ha podido pasar esto? ¿Cómo es posible que los órganos de la OIT —la organización internacional más antigua y con mayor autoridad— acabaron convirtiéndose en peones de un juego geopolítico, en instrumentos para la ejecución de órdenes políticas? Todos somos conscientes de que el mundo actual necesita, ahora más que nunca, un diálogo justo y constructivo, así como decisiones equilibradas. No debemos

fomentar la confrontación, sino trabajar para resolver los conflictos y lograr un desarrollo estable.

Creemos que la OIT puede y debe convertirse, en un ejemplo de plataforma para un diálogo constructivo, lo cual es un requisito previo para el desarrollo pacífico de los países y de la comunidad internacional.

Sin embargo, cualquier diálogo solo será fructífero si se respetan los intereses de las partes, si sus participantes adoptan una actitud constructiva, se escuchan mutuamente y se basan en información fiable. Por eso, desde hace muchos años venimos instando a los Estados Miembros y órganos de la OIT a que respeten los intereses de Belarús y su pueblo, y se abstengan de ejercer presiones injustificadas, difundir narrativas falsas y especular sobre el respeto de los derechos sindicales y los derechos humanos en el país.

Nunca nos cansaremos de repetirlo: desacreditar a Belarús, ejercer presión sobre nuestro país e intentar aislarlo son acciones que no llevan a ninguna parte. Rechazamos los dobles raseros y la injerencia en los asuntos internos, y nunca, bajo ninguna presión, tomaremos medidas que no redunden en beneficio de los intereses del Estado y del pueblo. Solo hay una forma de salir de esta situación, y ya lo hemos comentado muchas veces.

Los órganos de la OIT deberían abandonar las percepciones falsas sobre Belarús que se les han impuesto. Es precisamente la evaluación de la situación basada en hechos lo que constituye la condición para restablecer la cooperación, lo que, a su vez, determina la utilidad de la pertenencia a la OIT. El principal obstáculo para un diálogo real son las afirmaciones infundadas basadas en evaluaciones y recomendaciones de los opositores a Belarús. Una vez más, quiero destacar la situación actual del país. Se acusa a las autoridades bielorrusas de reprimir manifestaciones pacíficas y legales destinadas a resolver problemas económicos y sociales, pero los hechos cuentan una historia completamente diferente.

Los acontecimientos de 2020 no guardaban relación con el diálogo social ni con el ejercicio de los derechos sindicales. No se planteó ninguna reivindicación económica ni social. Las manifestaciones fueron impulsadas por fuerzas externas y tenían como objetivo dar un golpe de Estado. Estos fueron los motivos por los que se exigió responsabilidades a quienes infringieron la ley. Esto significa que los acontecimientos de 2020 no pueden interpretarse como acciones pacíficas y legítimas de los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores. No entran en el ámbito de aplicación de los Convenios y no deben tenerse en cuenta a nivel de la OIT. Cualquier intento de presentar la situación bajo una luz diferente constituye una manipulación. Nuestros oponentes tergiversan deliberadamente los conceptos. Describen las acciones ilegales como manifestaciones pacíficas y a quienes cometieron delitos como víctimas de la represión antisindical o política. Los derechos humanos son una de las herramientas preferidas de los países occidentales para justificar la injerencia en los asuntos internos, la presión y las políticas de sanciones.

Sin embargo, la condición de sindicato no confiere el derecho a infringir la ley. Al exigir responsabilidades a quienes han cometido delitos, las autoridades bielorrusas no están quebrantando las normas y obligaciones internacionales. En este sentido, las peticiones dirigidas al Gobierno de Belarús para que revoque las resoluciones judiciales, ponga en libertad a los ciudadanos que figuran en las listas conocidas, retire todos los cargos que se les imputan, restablezca sus derechos y les conceda una indemnización carecen de fundamento jurídico. ¿Qué es esto, si no una injerencia en los asuntos internos y un apoyo a actividades destructivas? ¿Acaso los órganos de la OIT no comprenden que tales recomendaciones no se derivan de los Convenios de la OIT y exceden el mandato de la Organización?

Por razones objetivas, Belarús no puede atender las peticiones relativas a las personas presuntamente perseguidas por su labor sindical. Lo cierto es que no hay ningún ciudadano en el país que esté cumpliendo condena por el ejercicio legal y pacífico de los derechos y libertades sindicales. Permítanme insistir una vez más: aquellos a quienes se presenta como víctimas de la represión no lo son. El enjuiciamiento penal y el castigo de quienes cometen delitos es una práctica habitual en cualquier Estado. Instamos a todos a afrontar la verdad y dejar de especular sobre la persecución de los activistas sindicales en Belarús.

En Belarús, los sindicatos siempre han sido una parte fundamental de la sociedad civil y un socio en igualdad de condiciones en el sistema de gestión participativa. Las actividades sindicales destinadas a proteger los derechos laborales y socioeconómicos de los ciudadanos no hacen más que recibir apoyo. En Belarús, los ciudadanos ejercen libre y activamente su derecho a la libertad sindical, mediante la creación de sindicatos y la afiliación a los mismos. La central sindical nacional, la FPB, representa los intereses de aproximadamente 4 millones de personas, una cifra que habla por sí sola. Todos los sindicatos son independientes de las autoridades gubernamentales y funcionan sin injerencias externas ni discriminación.

Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la ley y se aplican en la práctica. Está prohibido restringir los derechos sindicales o poner obstáculos a la labor de los sindicatos. La legislación y la práctica no contradicen las normas de la OIT sobre la libertad sindical. Los sindicatos tienen derecho a organizar actos multitudinarios. El procedimiento para la celebración de actos legales y pacíficos se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Código del Trabajo garantiza el derecho a la huelga. La prohibición de plantear reivindicaciones políticas durante las huelgas es una práctica internacional justificada. Los sindicatos cooperan plenamente con los sindicatos de otros países, se afilian a asociaciones internacionales y tienen derecho a recibir ayuda extranjera con fines de interés social. La prohibición de utilizar la ayuda exterior con fines políticos se aplica a todas las organizaciones del país y se basa en intereses de seguridad nacional. Las exigencias de que Belarús disminuya el control sobre la financiación extranjera, legalice las huelgas políticas y flexibilice los trámites para la celebración de actos multitudinarios no redundan en beneficio del país. Su objetivo es crear las condiciones propicias para que se produzcan influencias externas destructivas.

Otro ejemplo de desinformación y manipulación es la afirmación de que Belarús no ha aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta y no ha facilitado nueva información al respecto. No obstante, los órganos de la OIT saben muy bien que se ha realizado un trabajo importante en este sentido. Por ello, se constataron avances en la aplicación de las recomendaciones y se retiró del orden del día de la Conferencia la cuestión del cumplimiento de los Convenios por parte del país. Hoy podemos confirmar que se han puesto en práctica la gran mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta, 10 de un total de 12.

Se ha proporcionado en repetidas ocasiones información detallada sobre este tema a los órganos de la OIT. Sin embargo, los argumentos del Gobierno se ignoran sistemáticamente. Nuestros adversarios, impulsados por el deseo de denigrar a Belarús tanto como sea posible, no ven ningún obstáculo moral. Encontraron una oportunidad para intensificar la presión desacreditando a la central sindical nacional: la FPB. Desde hace varios años se han producido intentos, sin motivo alguno, de privar a la FPB de sus competencias en la Conferencia. El Grupo de los Trabajadores está impidiendo la participación de los representantes de la FPB en sus reuniones en la sede del Consejo de Administración. ¿Cómo podemos calificar estas acciones si no como un ataque directo al derecho de los trabajadores bielorrusos a la libertad sindical? ¿Por qué motivos se les niega el derecho a estar representados en la OIT? ¿Se debe esto a las

afirmaciones sin fundamento de los impulsores de la odiosa Resolución contra Belarús o a que la FPB mantiene un diálogo constructivo con el Gobierno? ¿No es esto una violación de los principios de la OIT?

La FPB siempre ha sido y sigue siendo una asociación de trabajadores libre, independiente y la más representativa del país. Es la organización pública más grande. Está formada por 15 sindicatos sectoriales que representan, repito, a 4 millones de trabajadores de todos los sectores de la economía y de todas las regiones. La independencia de la FPB respecto a los organismos gubernamentales, los partidos políticos y otras organizaciones queda claramente establecida en sus estatutos. Se trata de una auténtica central sindical, cuya autenticidad e independencia quedan confirmadas por los principios que rigen su organización y actividades.

La FPB ha elaborado de forma independiente sus propios estatutos, determina su estructura y elige los órganos de Gobierno y auditoría. Prevé la afiliación y la baja voluntarias, la igualdad de derechos y responsabilidades de las organizaciones miembros, su autonomía organizativa y financiera, la colegialidad y la transparencia en el trabajo de los órganos elegidos, así como la rendición de cuentas ante las organizaciones miembros. Las actividades de la FPB no están supervisadas, controladas ni financiadas por el Gobierno. La inclusión de sus representantes en la delegación tripartita de Belarús para la Conferencia se lleva a cabo en pleno cumplimiento de la Constitución de la OIT.

A este respecto, cabe decir que el seguimiento de la situación mediante la formación de la delegación de trabajadores bielorrusos por parte de la Comisión de Verificación carece de sentido. Este es un ejemplo de uso ineficaz de los recursos de la OIT. Al mismo tiempo, la práctica del Grupo de los Trabajadores de bloquear la participación de la FPB en las reuniones de la OIT merece ser condenada y sometida a la evaluación más severa.

Belarús es un Estado Miembro de la OIT; abona sus cuotas y tiene todo el derecho a garantizar que sus organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores participen libremente en las actividades de la Organización. Al mismo tiempo, insistimos en que es ilegal designar como representantes del movimiento sindical nacional a personas que no tienen ninguna relación con Belarús. Me refiero a la principal fuente de información falsa sobre Belarús: un grupo de personas que operan desde el extranjero y que se hacen llamar BKDP.

En el país existía una asociación con este nombre y el Gobierno intentó entablar un diálogo con ella. Sin embargo, en 2020, el enfoque del BKDP cambió por completo, pasando de la protección de los derechos de los trabajadores a acciones abiertamente destructivas contra los intereses de la sociedad y del Estado. Como consecuencia, el Tribunal Supremo puso fin legalmente a sus actividades. Esta asociación de sindicatos ya no existe. No obstante, los antiguos dirigentes del BKDP siguen defendiendo una línea contraria al Estado y no terminan de aceptar esta decisión. Para ellos, la condición de sindicato representa una oportunidad para seguir impulsando la agenda contra Belarús en la OIT, en beneficio de los países que aplican una política de aislamiento y restricciones contra Belarús.

Por eso estas personas se autodenominan la única asociación sindical independiente de Belarús. Al mismo tiempo, el denominado BKDP no es más que un pequeño grupo de antiguos líderes y activistas sindicales. En las empresas del país no hay afiliados ni organizaciones sindicales de base que formaran parte anteriormente del BKDP. Las razones son claras: los trabajadores necesitan sindicatos auténticos y no quieren verse arrastrados a dudosas aventuras políticas.

Los representantes del BKDP tienen su base en el extranjero. Sus actividades, destinadas a difundir información falsa sobre Belarús con el fin de justificar las sanciones, están financiadas por patrocinadores extranjeros. Todo esto no se corresponde con la condición de sindicato, la auténtica independencia y la representatividad que el BKDP afirma tener.

Como hemos señalado reiteradamente a la Oficina y a los órganos de la OIT, no existe fundamento jurídico alguno para dialogar con el BKDP, al tratarse de una estructura que no tiene relación alguna con los trabajadores de Belarús. La participación del BKDP en las reuniones sobre el caso de Belarús y su postura como representantes de los trabajadores del país son inaceptables.

Al mismo tiempo, las declaraciones de nuestros oponentes sobre la ausencia de sindicatos auténticos e independientes en Belarús y, por consiguiente, la ausencia de diálogo social, ponen de manifiesto un desconocimiento total de la situación. Belarús cuenta con un sistema de gestión participativa que funciona con éxito. Los empleadores afiliados a los sindicatos participan plenamente en la elaboración y la implementación de las políticas socioeconómicas.

El rechazo de las partes a la confrontación y la resolución de cualquier problema mediante negociaciones nos permiten tener en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses de todos los grupos de la sociedad y mantener el desarrollo económico y social estable del Estado.

Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos, cabe concluir que no existían ni existen fundamentos objetivos para aplicar el artículo 33 de la Constitución de la OIT a Belarús ni para adoptar la Resolución de 2023 que solicita revisar las relaciones con nuestro país. La OIT examina el caso de Belarús varias veces al año. Se basa en hechos tergiversados, acusaciones falsas contra el Gobierno y el deseo de nuestros oponentes de utilizar a la OIT para ejercer presión sobre Belarús.

Además, el objeto de las quejas que se nos han remitido no entra dentro del ámbito de competencia de la OIT, algo que se ha señalado en más de una ocasión y que resulta inaceptable. Entendemos que en la OIT se está llevando a cabo una campaña contra Belarús, que forma parte de la guerra de información y sanciones declarada contra nosotros. Es improbable que nuestros adversarios vayan a detenerse a corto plazo, y estoy seguro de que hoy escucharemos una nueva tanda de acusaciones que distorsionan la realidad.

En este sentido, insto a todos a que afronten la verdad y dejen de seguir la retórica antibielorrusa por mera inercia. Pido a las delegaciones nacionales y a los órganos de la OIT que sean más selectivos a la hora de utilizar la información procedente de los antiguos líderes del BKDP y de los países occidentales. No permitan que les engañen ni manipulen de nuevo.

El caso de Belarús, basado en un enfoque politizado, hace tiempo que se agotó. Repetir exigencias infundadas contra Belarús no servirá de nada. Ningún país que se precie seguirá unas recomendaciones que ignoren la realidad de los hechos y tengan como objetivo desestabilizar la situación.

El Gobierno de Belarús sigue esperando que prevalezca el sentido común en el seno de la OIT y que las aportaciones de los Estados Miembros dejen de desperdiciarse en sesiones infructuosas, conclusiones, recomendaciones e informes siempre iguales.

Me gustaría dirigirme específicamente a los miembros de la Comisión. Está en sus manos cambiar la situación y reconducir el debate hacia un marco que sea coherente con los principios de la OIT. La forma más rápida y eficaz de avanzar es rechazar las conclusiones injustas sobre Belarús y pedir a los órganos de control de la OIT que abandonen su política de

presión indebida, acepten la realidad de los intereses soberanos del país y tengan en cuenta la información objetiva proporcionada por el Gobierno. Hago un llamamiento a todos para que pongan fin a la politización de la OIT, no tomen decisiones injustas y vuelvan a la senda del diálogo constructivo y la plena cooperación con la parte bielorrusa.

Miembros empleadores: Queremos dar las gracias al Gobierno de Belarús por su presencia esta mañana en esta sesión especial. Hemos tomado nota de la información escrita y oral que nos han facilitado sobre este caso. Para empezar, cabe confirmar que Belarús ratificó ambos Convenios en 1956, y que el Grupo de los Empleadores desea destacar la importancia de que los Estados cumplan con estos dos Convenios, que se consideran fundamentales. Los miembros empleadores quisieran destacar que este caso tiene una larga trayectoria en la OIT.

Desde 1997, la Comisión de Expertos ha emitido numerosas observaciones y, a lo largo de los años, el asunto se ha tratado en diversos comités de supervisión de la OIT, incluida esta Comisión. Tomamos nota de la postura del Gobierno de que este caso carece de fundamento y tiene motivaciones políticas, y de que los hechos de 2020 no guardaban relación alguna con los procesos de diálogo social en el ámbito laboral ni con el ejercicio de los derechos y libertades sindicales o de otros derechos y libertades civiles.

No obstante, los miembros empleadores desean recordar que, en mayo de 2024, tuvo lugar una mesa redonda de alto nivel sobre la libertad sindical en Belarús, organizada por la OIT. Tres relatores especiales de las Naciones Unidas —entre ellos los relatores especiales sobre Belarús, sobre la libertad de reunión pacífica y asociación, y sobre la independencia de los jueces y abogados— participaron en la mesa redonda y presentaron sus conclusiones, que indicaban lo contrario.

El Consejo de Administración de la OIT ha examinado este caso en varias ocasiones. Más recientemente, en su sesión de marzo de 2026, en el marco del seguimiento de la Resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución, el Consejo de Administración:

- observó con creciente preocupación que el Gobierno de Belarús, una vez más, no había proporcionado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones posteriores de los órganos de control;
- instó al Gobierno a que reconsiderara su postura y colaborara plenamente con el enviado especial;
- solicitó de nuevo al Gobierno de Belarús, con la máxima urgencia, que aceptara una misión humanitaria internacional destinada a garantizar que médicos independientes pudieran visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y prestarles asistencia médica en caso necesario, así como una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran en prisión o detenidos;
- instó al Gobierno de Belarús a que remitiera al Director General, a más tardar el 21 de septiembre de 2026, toda la información relativa a las medidas concretas adoptadas al respecto tras la 356.ª sesión del Consejo de Administración;
- solicitó al enviado especial que informara al Consejo de Administración en su 358.ª sesión y que, además, facilitara toda la información pertinente en la tercera sesión especial de la Comisión.

En este sentido, hacemos una pausa para tomar nota de la presencia del enviado especial y del informe, la información que compartió con esta Comisión esta mañana, incluida su petición de colaboración con el Gobierno.

En las conclusiones de 2024 y 2025, la Comisión, entre otras cosas, instó al Gobierno a:

- adoptar con la mayor urgencia todas las medidas posibles para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los Convenios;
- además, aceptar una misión humanitaria internacional destinada a garantizar que médicos independientes pudieran visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y prestarles asistencia médica en caso necesario, así como una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o detenidos.

Pasemos ahora a las observaciones de la Comisión de Expertos, que en sus recientes comentarios solicitó al Gobierno que se pronunciara sobre la alegación de que dos sindicalistas fueron deportados ilegalmente a Lituania y de que se les confiscaron sus pasaportes y medicación personal. La Comisión de Expertos solicitó además información sobre la alegación de que más de 70 dirigentes y activistas sindicales y laborales seguían siendo objeto de enjuiciamientos penales y que 21 dirigentes y activistas sindicales permanecían en prisión o detenidos.

Además, la Comisión de Expertos lamentó profundamente que el Gobierno no hubiera facilitado ninguna información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones posteriores de los órganos de control, así como su declaración de que no apoyaba el nombramiento del enviado especial.

La Comisión de Expertos volvió a lamentar la falta de avances en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y en la aplicación de las recomendaciones pendientes de los órganos de control. En relación con la decisión del Consejo de Administración, la Comisión urgió al Gobierno a que reconsiderara su postura y colaborara plenamente con el enviado especial.

Asimismo, insta al Gobierno que adopte medidas concretas que permitan implementar las recomendaciones restantes de la comisión de encuesta, las recomendaciones posteriores de los órganos de control y las decisiones del Consejo de Administración. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas concretas adoptadas al respecto.

Ahora bien, al igual que en los últimos años y en consonancia con las aportaciones anteriores del Grupo de los Empleadores, nos gustaría destacar que, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87, la libertad sindical implica y exige que los trabajadores y los empresarios puedan decidir libremente, sin injerencia del Estado, si desean constituir sus propias organizaciones. De conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, el derecho de sindicación constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Según el artículo 11 del Convenio núm. 87, los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar que los trabajadores y los empresarios puedan ejercer libremente el derecho de sindicación.

Teniendo en cuenta todos estos acontecimientos, instamos al Gobierno a que inicie un diálogo constructivo con la OIT, lo que incluye reunirse sin más demora con el enviado especial de la OIT, con el fin de mejorar la situación del país en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a apoyar de forma constructiva este proceso.

Los empleadores nacionales de Belarús también confirman, y lo volverán a hacer, su compromiso con la cooperación y la interacción. En conclusión, y basándose en la observación de la Comisión de Expertos, los empleadores recomiendan al Gobierno:

- primero, reconsiderar su postura y colaborar plenamente con el enviado especial;
- segundo, adoptar medidas concretas que permitan implementar las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta, las recomendaciones posteriores de los órganos de control y las decisiones del Consejo de Administración;
- tercero, formular observaciones sobre las alegaciones de que dos sindicalistas fueron deportados ilegalmente y de que más de 70 dirigentes y activistas sindicales siguen siendo objeto de enjuiciamientos penales, y que 21 dirigentes y activistas sindicales siguen en prisión o detenidos;
- por último, adoptar medidas para enmendar sin más demora varias disposiciones legales, a fin de que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical.

Miembros trabajadores: En 2023, la Conferencia aprobó una Resolución en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT relativa a Belarús. Esta Resolución fue el resultado de muchos años de esfuerzos infructuosos por lograr que se respetaran las recomendaciones de la comisión de encuesta creada en relación con los Convenios. El artículo 33 representa el nivel más alto de intervención posible dentro del sistema de control de la OIT. Refleja la determinación colectiva de los Miembros de la OIT de velar por el respeto de los Convenios y los valores de la OIT, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, allí donde todos los esfuerzos realizados han fracasado.

La sesión especial que celebramos hoy forma parte de ese proceso. No tiene por objeto perjudicar a Belarús. Su objetivo es lograr que Belarús cumpla por fin las obligaciones que ha asumido libremente en virtud de la Constitución de la OIT y de los Convenios que ha ratificado. El objetivo es mejorar las condiciones laborales en Belarús para todos los trabajadores.

En el centro de esta discusión se encuentran la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Estos principios reconocen que los trabajadores y los empleadores deben tener libertad para crear y asegurar la gestión de sus organizaciones de forma independiente, elegir libremente a sus representantes, determinar sus actividades y defender sus intereses y derechos sin injerencias.

La historia, en particular la que precedió a la creación de la OIT y a la adopción de los Convenios núms. 87 y 98, ha demostrado que las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores son indispensables para la justicia social y el desarrollo económico sostenible. Cuando las organizaciones quedan sometidas al control del Estado, cuando no son libres, pierden la independencia necesaria para desempeñar su función. Por eso el Convenio núm. 87 concede tanta importancia a la autonomía y la independencia de las organizaciones.

Los problemas a los que nos enfrentamos no son nuevos. A raíz de las preocupaciones relativas a los derechos sindicales en Belarús, una misión de la OIT ya visitó el país en 1997 y constató en esa época ciertos avances. Sin embargo, esos avances duraron poco. En 2000, varios sindicatos, entre ellos el BKDP, presentaron una nueva queja. Después vinieron otras misiones en los años 2000 y 2003. A pesar de estos esfuerzos, la situación no ha dejado de empeorar. Las alegaciones se referían a la injerencia en los asuntos sindicales, la legislación

restrictiva, la discriminación contra los sindicalistas y el acoso a los dirigentes y miembros sindicales.

En junio de 2003 se presentó una queja al amparo del artículo 26 de la Constitución de la OIT, lo que dio lugar a la creación de una comisión de encuesta. La comisión llegó a la conclusión de que los sindicatos independientes de Belarús fueron objeto de una importante injerencia y de constantes intentos de someterlos al control del Estado. La comisión ha destacado que la libertad sindical solo puede existir realmente si los sindicatos ajenos a las estructuras oficiales pueden organizarse y funcionar libremente y de forma independiente. Es importante señalar que la comisión ha dejado claro que sus recomendaciones tienen por objeto beneficiar a la sociedad bielorrusa en su conjunto. Los sindicatos libres e independientes eran reconocidos como actores fundamentales del desarrollo social y económico del país. Todo eso sigue siendo cierto hoy en día.

La Comisión de Expertos y el Consejo de Administración han señalado claramente que siguen produciéndose infracciones graves. Los sindicatos independientes han sido desmantelados. Se ha encarcelado a dirigentes sindicales y a miembros de los sindicatos. Los trabajadores siguen enfrentándose a graves obstáculos a la hora de ejercer sus derechos. Muchos sindicalistas que han salido de prisión siguen sometidos a restricciones y a la estigmatización, mientras que otros se enfrentan al exilio forzoso, a la pérdida de documentos, al impago de sus pensiones y a la separación de sus familias. Otros siguen encarcelados en condiciones que les han causado daños graves y duraderos en su salud física y mental.

Nos alegra ver que nuestro hermano Aliaksandr Yarashuk pueda estar hoy aquí con nosotros. Su experiencia pone de manifiesto las consecuencias duraderas que sufren los sindicalistas incluso tras su puesta en libertad. Seguimos profundamente preocupados por todas las personas que siguen encarceladas, como Vatslau Areshka, cuya salud se ha deteriorado considerablemente durante su estancia en prisión. Ha perdido la vista.

El Gobierno sostiene que algunas recomendaciones de la comisión de encuesta no pueden aplicarse por motivos de seguridad nacional. Los miembros trabajadores no pueden aceptar esta postura.

El sistema de control de la OIT se basa en el diálogo, las pruebas y el compromiso de buena fe. Cuando surgen intereses públicos legítimos, deben abordarse de conformidad con las obligaciones internacionales y las realidades nacionales, pero no pueden utilizarse como una reserva indirecta que exima al Estado Miembro de toda responsabilidad.

Las restricciones que impiden a las organizaciones de trabajadores llevar a cabo sus actividades, expresar sus opiniones, organizar actos o gestionar libremente sus finanzas afectan a la esencia misma de la libertad sindical. Criminalizar o imponer estrictas consideraciones de seguridad nacional a las aspiraciones y los derechos legítimos obliga al Estado a aceptar el peso de un escrutinio minucioso. La balanza debe inclinarse a favor del ejercicio de los derechos. Del mismo modo, las organizaciones de trabajadores y de empresarios deben poder mantener relaciones con las organizaciones internacionales y recibir apoyo, en el marco de su derecho a constituir o afiliarse a sus propias organizaciones internacionales y a beneficiarse de su administración, incluido el apoyo financiero amparado por el artículo 5 del Convenio núm. 87.

No son derechos insignificantes. Son elementos esenciales para la verdadera independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Nos preocupa especialmente la negativa persistente del Gobierno a comprometerse de manera significativa con las medidas de aplicación adoptadas en el marco de la Resolución del artículo 33. Lamentamos la falta de cooperación con el enviado especial del Director General e instamos al Gobierno a que colabore de forma constructiva con él y la labor que está realizando. Aplaudimos las medidas adoptadas por los Estados Miembros, los órganos de las Naciones Unidas y las organizaciones sindicales para apoyar a los sindicalistas de Belarús y paliar las consecuencias humanitarias del exilio forzoso y la represión.

Asimismo, acogemos con satisfacción las recomendaciones formuladas por los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que instan a crear un entorno seguro y propicio para la actividad sindical y a derogar las medidas que diezman a los sindicatos independientes.

Los miembros trabajadores siguen convencidos de que es posible lograr avances significativos. Sin embargo, necesitamos un compromiso real, el respeto al sistema de control y medidas concretas para restablecer la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica.

En 2004, la Comisión consideró, y cito: «que es fundamental que se adopten medidas significativas en un futuro inmediato para permitir que los sindicatos ajenos a la estructura de la FPB puedan constituir sus organizaciones y llevar a cabo libremente sus actividades. Solo en circunstancias como estas puede considerarse que existe libertad sindical en Belarús». Han pasado ya veintidós años desde que se formularon esas recomendaciones, y no existe ningún sindicato independiente aparte de la FPB.

El Gobierno afirma ahora que el BKDP no opera en el país, cuando ha sido el propio Gobierno el que ha creado las condiciones de exilio forzoso que impiden a sus dirigentes permanecer en el país. Cualquier persona que se implique con sindicatos independientes puede ser objeto de un proceso penal. Esto no impide que el BKDP defienda con firmeza el respeto de las libertades civiles y un clima de libertad que permita a los sindicatos desarrollar realmente su actividad en Belarús. Si esto no es una iniciativa en beneficio de los sindicatos independientes de Belarús, entonces no sé qué lo sería.

En cualquier caso, no es la FPB quien lleva a cabo este trabajo. El Gobierno ha asumido el control. Se mostró muy duro con la FPB cuando esta apoyó al BKDP en el pasado. Así pues, el mensaje que transmite el Gobierno es muy claro: hay que guardar silencio e integrarse plenamente en sus filas. Perder la autonomía y la independencia. Pero eso significa que, en esencia, ya no sois un sindicato. Quizá hagáis muchas cosas buenas bajo la supervisión del Gobierno, pero no sois un sindicato si ya no podéis alzar la voz en defensa de los trabajadores, aunque estos tengan opiniones diferentes a las vuestras. El Gobierno ha registrado el cargo de presidente de la FPB como funcionario público. Por lo tanto, está claro que la FPB es un organismo estatal.

De cara al futuro, el Gobierno no se compromete a aplicar las medidas adoptadas para mejorar la situación en Belarús. Dice que es «un callejón sin salida».

Agradecemos enormemente la información sobre las medidas adoptadas por el enviado especial, aplaudimos sus esfuerzos y pedimos que se eliminen los obstáculos que las autoridades de Belarús le han puesto en el camino. Asimismo, acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por los Gobiernos, de conformidad con el principio de no devolución aplicado en estas circunstancias, con el fin de mitigar las consecuencias de la deportación forzosa desde Belarús, el exilio forzoso y la regulación de los pasaportes. También queremos

dar las gracias a los sindicatos, como la Confederación Alemana de Sindicatos, por la labor realizada en este sentido.

Deberían acelerarse las reuniones tripartitas nacionales para examinar las relaciones con Belarús. Asimismo, acogemos con satisfacción las recomendaciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en particular la adopción de medidas destinadas a favorecer un entorno seguro y propicio para los sindicalistas, entre otras cosas, y la derogación de las leyes que desmantelan a los sindicatos independientes. Del mismo modo, celebramos que el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, al tiempo que acogía con satisfacción la puesta en libertad de los presos, también haya destacado que muchas de las personas liberadas, entre ellas sindicalistas y activistas civiles, habían sido condenadas sin un juicio justo.

Todos debemos redoblar nuestros esfuerzos para que cese el encarcelamiento de sindicalistas y las violaciones de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

En estos momentos, 20 de nuestros compañeros siguen en prisión porque su organización sindical ha sido calificada de «extremista» a causa de sus actividades sindicales, que incluyen reivindicaciones sindicales legítimas. Estos compañeros están sometidos a sanciones que implican trabajo forzoso como castigo por expresar opiniones políticas u opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido. Seguiremos exigiendo su liberación y pediremos al Gobierno que respete las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Belarús**: Permítanme saludarles a todos en nombre de la Confederación de Empleadores de la República de Belarús. Esa es nuestra asociación, nuestro sindicato. Reúne a empresas con diferentes formas de propiedad, a personas de distintos sectores y de diferentes partes del país. La elaboración y aprobación de la Ley de Asociaciones de Empleadores fue, de hecho, un magnífico ejemplo de colaboración social satisfactoria en nuestro país, ya que contó con la participación de todas las partes implicadas.

Se aprobó un acuerdo general para el periodo 2025-2027, en el que participaron el Gobierno, varias asociaciones de empleadores de ámbito nacional y los sindicatos. El tema suscitó un animado debate. Hubo muchas negociaciones. Hubo que llegar a acuerdos. Había que resolver algunas contradicciones.

Conseguimos flexibilidad. Todo salió muy bien, lo que demuestra que la gestión participativa se está desarrollando satisfactoriamente en Belarús. A pesar de todas las dificultades a las que nos enfrentamos, hemos podido colaborar con las organizaciones de trabajadores, el Gobierno y otras partes interesadas pertinentes. Hemos podido adoptar medidas centradas en defender los intereses de empleadores y de trabajadores, crear condiciones laborales adecuadas y, en particular, prestar especial atención a la seguridad y la salud en el trabajo. Así es como funciona una gestión participativa próspera y, aun en estos tiempos difíciles marcados por las sanciones y las restricciones, hemos logrado reforzar la seguridad económica de nuestro país para garantizar la sostenibilidad y la eficacia de la economía real.

¿Qué hace nuestra Confederación de Empleadores? Hacemos varias cosas. Llevamos a cabo actividades conjuntas para crear nuevos puestos de trabajo, por ejemplo, garantizando la oferta continua de formación profesional y mejorando las competencias y la certificación de los trabajadores. Nuestro Gobierno tiene como objetivo asegurar la protección social de los trabajadores, y hemos visto cómo se han adoptado decisiones, por ejemplo, en la Asamblea

Popular Paneuropea, que reflejan ese compromiso. Además, estos cambios se reflejan en el Código del Trabajo y en la Ley de Asociaciones de Empleadores, en el Código Tributario, en los programas regionales de vivienda, salud, educación, etc.

Todas las medidas que se están adoptando están dando resultados positivos. En Belarús, trabajadores y empresarios colaboran de forma estable, y estamos demostrando el crecimiento sostenible de nuestra producción, así como de la exportación de bienes y servicios. Tenemos la posibilidad de mantener una buena cooperación industrial con muchos países en distintos sectores de la economía real. Esto incluye ingeniería, industria agroalimentaria, tecnologías de la información, biotecnología, electrónica, energía, medicina, industria farmacéutica y muchas otras áreas. Un aspecto que merece la pena destacar es el interés que están mostrando los socios comerciales extranjeros por ampliar la cooperación con empresas bielorrusas en una serie de proyectos innovadores.

Dicho esto, cabe señalar que los industriales y empleadores de Belarús hacen hincapié en su disposición a reanudar la cooperación con socios occidentales en proyectos de interés mutuo, basados en el respeto recíproco y el beneficio mutuo.

Hemos observado que se han liberado algunos nichos de mercado y que ahora representantes de países amigos han ocupado esos espacios. No obstante, esperamos sinceramente que, en un futuro próximo, se restablezcan las relaciones mutuamente beneficiosas que manteníamos con otras empresas, relaciones que quedaron destruidas por las sanciones. Permítanme reiterar que deberían revocarse las decisiones adoptadas por la OIT, centradas en limitar la cooperación con las empresas de la economía real.

Debemos reconocer que la presión de las sanciones impulsada por varios Estados Miembros de la OIT tiene como objetivo desestabilizar las actividades conjuntas de los interlocutores sociales en Belarús, pero ha fracasado. Como ha demostrado el tiempo, los intentos de provocar problemas en materia de empleo o de ingresos para los trabajadores, o incluso de socavar las garantías y obligaciones sociales del país, por parte de los autores de las resoluciones y decisiones contra Belarús adoptadas en la Conferencia, no han tenido éxito. Debemos reconocer que el éxito alcanzado en Belarús se debe a la eficaz colaboración entre el Gobierno, los sindicatos, incluidos los sindicatos sectoriales, y las asociaciones de empleadores. Nuestra gestión participativa nacional no será rehén de desacuerdos políticos, ni internos ni externos. En la Conferencia, estamos abiertos a trabajar conjuntamente sobre la base del respeto mutuo y teniendo en cuenta los intereses nacionales.

Los empleadores de Belarús son interlocutores sociales responsables. Una vez más, vemos que aquí se propone una decisión sobre el denominado «caso de Belarús». Una vez más, vemos que se trata de un tema politizado. Una vez más, vemos que se están pidiendo restricciones a la cooperación con el Gobierno de Belarús y los interlocutores sociales. En consecuencia, hay menos interacción entre las organizaciones empresariales y la OIT, y observamos que, de hecho, lo que esto provoca en última instancia es crear las condiciones para la competencia desleal.

Esperamos sinceramente que las conclusiones de los expertos no excedan el mandato de esta Organización y se basen en los logros reales de la gestión participativa en el país y en los resultados concretos. Esa es la postura de los empleadores de Belarús, y esperamos que se tenga en cuenta. Solicitamos el apoyo y la solidaridad de la Conferencia y creemos que el compromiso de mantener una interacción lo más activa posible con los empresarios de todos los países es el camino a seguir para todos nosotros.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Belarús**: La FPB incluye en sus filas a una mayoría absoluta de trabajadores de nuestro país. Desde hace más de 35 años, representamos y defendemos los intereses de los trabajadores tanto a nivel nacional como internacional, incluso ante la OIT.

Las organizaciones sindicales afiliadas a la FPB desarrollan su actividad en empresas de todos los sectores económicos, tanto del sector público como del privado. Supervisamos constantemente el cumplimiento de la legislación en todos los espacios de trabajo. Recibimos comentarios de forma habitual de los 4 millones de miembros de nuestra organización. Teniendo esto en cuenta, hoy disponemos de información completa y fiable sobre la situación en el ámbito social y laboral de nuestro país. Podemos afirmar con total seguridad que lo que está ocurriendo hoy en la OIT es, por desgracia, la difusión de información totalmente falsa sobre nuestro país, y nos preocupa mucho el hecho de que, basándose en datos tan distorsionados, los órganos de la OIT sigan adoptando decisiones que perjudican directamente los derechos de los trabajadores en Belarús y, en particular, insistan en que otros Estados revisen sus relaciones con Belarús.

Permítanme insistir una vez más: este tipo de actividades contradicen directamente las metas y los objetivos de la OIT y la razón de ser de esta Organización. La Constitución de la OIT y otros documentos fundamentales establecen claramente que el objetivo principal de esta Organización —y, de hecho, de cualquier política nacional e internacional pertinente— es garantizar el derecho de los ciudadanos de cualquier Estado a trabajar en condiciones de sostenibilidad económica e igualdad de oportunidades. Las sanciones económicas, cuya aplicación se está fomentando actualmente mediante las decisiones de la OIT, tienen un efecto muy negativo sobre los derechos socioeconómicos fundamentales de las personas y obstaculizan el desarrollo sostenible. Así lo ha señalado en repetidas ocasiones el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las repercusiones negativas de las medidas coercitivas unilaterales. El Relator Especial hizo especial hincapié sobre la situación en la OIT y se refirió a la inaceptable adopción de decisiones que fomentan las sanciones.

La FPB también ha planteado esta cuestión repetidamente. La misión de los sindicatos en cualquier país es defender los derechos de los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional. Queremos destacar que nuestra postura sobre la inadmisibilidad de la aplicación de restricciones económicas unilaterales es ahora compartida por los sindicatos de muchos países. El otoño pasado, debatimos este tema en Minsk y celebramos una conferencia internacional a la que asistieron representantes de decenas de países, y todos ellos respaldaron un llamamiento general a la OIT para que adoptara medidas realistas que pusieran fin a esta práctica detestable.

Además, deseamos llamar la atención sobre otro aspecto. Desde hace muchos años, y ahora recientemente, hemos sido testigos de intentos por privar a los trabajadores de Belarús de la posibilidad de defender sus intereses en el seno de la OIT. Sin mantener una discusión colegiada en el que participaran los Miembros de la OIT, y a puerta cerrada, se tomó la decisión de no admitir a los representantes legítimos de los trabajadores bielorrusos en las reuniones de los órganos de la OIT en las que se debatía el denominado «caso de Belarús». A pesar de las solicitudes oficiales, a los representantes de la FPB no se les concedió ni siquiera la oportunidad de asistir a las reuniones del Consejo de Administración de la OIT en las que se debatía la situación en Belarús. En consecuencia, las conclusiones de Belarús se basaron, una vez más, en información totalmente falsa procedente de representantes de organizaciones que no tienen ninguna relación con los trabajadores de Belarús, que actúan y son financiadas por otros Estados, tal y como ya se ha señalado.

Además, infringiendo todas las normas y procedimientos de la OIT, algunos miembros de dicha organización se erigieron en representantes de los trabajadores de Belarús, a pesar de que ninguno de ellos fue elegido ni propuesto por los trabajadores de Belarús. Esencialmente, se está intentando privar a la FPB, la auténtica representante de los trabajadores de Belarús, de la posibilidad de participar en la labor de la OIT. Entendemos que todas estas acciones hostiles, todas estas acusaciones inverosímiles, esconden una agenda política oculta y tienen como objetivo ejercer una mayor presión sobre Belarús, con el fin de obligar a nuestro país a abstenerse de ejercer el derecho inalienable de todo Estado a la autodeterminación. Queremos hacer hincapié en que las acusaciones vertidas contra Belarús por incumplimiento de los Convenios, así como los ataques contra la FPB, se producen en un momento en el que ya hemos alcanzado muchos de los objetivos que la OIT solo puede instar a otros países a perseguir. Les daré algunos ejemplos significativos.

A pesar de la enorme presión económica y política, Belarús ya ha logrado hoy avances relevantes e impresionantes en la clasificación mundial sobre desarrollo sostenible. Por ejemplo, en lo que respecta al trabajo decente y al crecimiento económico, hoy en día casi todo el mundo en nuestro país puede disfrutar del derecho al trabajo. La tasa de desempleo en nuestro país es mínima. Es solo un 2,5 por ciento, según la propia metodología de la OIT. Así y todo, cada año observamos un crecimiento sustancial en los ingresos reales de la población de nuestro país.

Además, tal y como recomienda la OIT, Belarús garantiza el pleno ejercicio del derecho a las garantías sociales básicas. Todos los ciudadanos de Belarús pueden disfrutar, de forma gratuita, de educación y formación profesional, atención médica completa, prestaciones sociales y pensiones. Contamos también con una distribución equitativa de los ingresos y un nivel mínimo de desigualdad.

Todo esto pone de manifiesto la eficaz gestión participativa que existe en Belarús. La OIT insta a todos los países a establecer un diálogo social pleno y respetuoso, y subraya que solo cuando existe ese diálogo, solo cuando existe esa cooperación constructiva, es posible resolver las cuestiones más importantes para los trabajadores. Eso es precisamente lo que ocurre hoy en Belarús con la interacción entre las autoridades, los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Nuestra Federación es la organización de trabajadores más representativa. Participa en la elaboración de toda la legislación sobre cuestiones sociales y laborales.

Tenemos una postura independiente respecto a todos y cada uno de los temas. Solo el año pasado, participamos en la elaboración de documentos tan importantes como el Código del Trabajo, la Ley de Protección Laboral y otros muchos. Y fue por iniciativa de la FPB que los proyectos de estas leyes incluyeron una serie de normas que refuerzan las garantías de protección de los trabajadores. Además, la legislación de nuestro país nos otorga el derecho exclusivo de velar por el cumplimiento de la legislación sobre cuestiones laborales en todas las organizaciones. Tan solo el año pasado, gracias al trabajo realizado por nuestros abogados, pudimos detectar 20 000 infracciones de la legislación laboral y subsanarlas.

También pudimos abordar cuestiones relacionadas con el despido improcedente. Asimismo, pudimos ayudar a personas que estaban siendo sancionadas injustamente o a las que se les retenía parte de su salario. En otras palabras, estábamos tomando medidas prácticas para garantizar que los trabajadores pudieran disfrutar de sus derechos. En cuanto al derecho a la negociación colectiva, contamos con organizaciones dentro de nuestro sistema de la FPB y, de hecho, hemos logrado firmar más de 18 200 convenios colectivos con organizaciones de empleadores en diferentes compañías de todos los sectores y en todas las regiones del país, centrándonos en cuestiones como los niveles salariales, las garantías

laborales y el apoyo en situaciones difíciles de la vida. Todo ello confirma que Belarús está cumpliendo, de forma sistemática y decidida, todas las disposiciones de la declaración relativas a los objetivos y fines de la OIT, así como todos los principios que esta Organización debe defender.

Hoy en día, nuestro país se encuentra en una situación en la que contamos con empleo, una distribución justa y equitativa de los ingresos y el desarrollo de la negociación colectiva. Estamos dispuestos a mantener un intercambio abierto de nuestra experiencia, incluso a través de la OIT, con otras partes, a fin de seguir impulsando los esfuerzos para encontrar las mejores soluciones en beneficio de los trabajadores de todo el mundo. Por consiguiente, instamos a la OIT a que adopte una serie de medidas:

- En primer lugar, es fundamental garantizar la transparencia y la objetividad al analizar la situación actual en Belarús: los resultados reales y la experiencia de la FPB se están pasando por alto y casi nunca se incluyen en los documentos finales, lo que induce a error a los participantes de la OIT.
- En segundo lugar, pedimos que se evalúe el cumplimiento de los derechos laborales en el país y que los resultados de la labor realizada por los sindicatos se analicen no sobre la base de hipótesis, sino a partir de indicadores reales que puedan influir de verdad en la situación de los trabajadores de nuestro país, teniendo en cuenta la cobertura social, el empleo, las garantías adicionales, etc.
- En tercer lugar, como organización auténtica y más representativa de los trabajadores de Belarús, defendemos los intereses de nuestros trabajadores y exigimos la derogación de las decisiones que tienen por objeto restringir la interacción con nuestro país y que, por lo tanto, están afectando negativamente al derecho de los trabajadores de Belarús a trabajar y a los derechos de las empresas sostenibles.

Miembro gubernamental, Chipre: Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania**, **Ucrania** y la **República de Moldova**, así como **Islandia** y **Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

Este año conmemoramos el centenario de esta Comisión y de la Comisión de Expertos. Ambas Comisiones han sido el núcleo del sistema de control de la OIT y han colaborado para velar por que los Estados Miembros de la OIT cumplan su compromiso de aplicar las normas internacionales del trabajo que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores han adoptado y aplicado colectivamente a nivel nacional con plena soberanía. Por lo tanto, resulta especialmente lamentable que, en este año del centenario, nos encontremos una vez más ante el persistente incumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios que ratificaron voluntariamente. Desde la aprobación de la Resolución del artículo 33, Belarús ha ignorado sistemáticamente las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones posteriores de los órganos de control. Esto se ha reflejado en las últimas conclusiones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical. El enjuiciamiento penal continúa, con casi 850 personas que siguen detenidas o encarceladas por motivos políticos, entre ellas muchos sindicalistas.

Un número considerable de ellos se encuentra recluido en condiciones espantosas e inhumanas que ponen en grave peligro su salud física y mental, lo que supone una amenaza directa para sus vidas. Muchas de las personas que han sido puestas en libertad no han sido exoneradas, fueron deportadas a la fuerza de Belarús tras la confiscación de sus pasaportes y se han visto privadas de los medios de subsistencia esenciales. La legislación vigente les

impide, de hecho, obtener nuevos documentos de identidad en el extranjero, lo que agrava aún más su situación, entre otras cosas al imposibilitarles el acceso a las pensiones y otros derechos en la práctica. Las personas a las que se les permite permanecer en Belarús siguen sometidas a una estricta vigilancia y se enfrentan a restricciones que dificultan su reintegración. Esto significa que su castigo continúa incluso después de su liberación.

Persiste la disolución de los sindicatos independientes, incluido el BKDP, así como la imposibilidad de que sus miembros puedan actuar legalmente. Las restricciones a las libertades civiles, incluida la participación en reuniones pacíficas y acciones sindicales, siguen dando lugar a detenciones, encarcelamientos y otras sanciones. Las medidas legislativas siguen imponiendo restricciones indebidas a las actividades sindicales democráticas, incluido el acceso a la financiación, así como restricciones que impiden a las personas vinculadas a ellas ejercer determinadas profesiones. Los ejemplos anteriores contradicen directamente las afirmaciones de progreso que las autoridades bielorrusas han repetido en numerosas ocasiones. Así pues, instamos a las autoridades a que adopten sin más demora todas las medidas necesarias para aplicar plenamente las recomendaciones de los órganos de control y del Consejo de Administración, y a que garanticen que la legislación y la práctica nacionales se ajusten a los convenios fundamentales de la OIT.

Si bien la reciente puesta en libertad de 250 presos políticos fue una señal de voluntad de dar un paso adelante, instamos encarecidamente a que se proceda a la liberación inmediata e incondicional y la rehabilitación de todos los presos políticos, con el pleno restablecimiento de sus derechos civiles y políticos y la retirada de todos los cargos. Urgimos a las autoridades bielorrusas a que se abstengan de realizar más detenciones arbitrarias y a que aseguren el derecho a las garantías procesales y a un juicio justo.

Hacemos un llamamiento a Belarús para que restablezca el funcionamiento legal de los sindicatos independientes, incluido el BKDP, para garantizar que las actividades sindicales legítimas no sean calificadas de extremistas y asegurar que los trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Urgimos con firmeza a Belarús a que colabore de forma constructiva con la OIT. Reiteramos nuestro llamamiento a las autoridades para que acepten sin más dilación las misiones humanitarias y tripartitas y colaboren de forma constructiva con el enviado especial de la OIT, entre otras cosas concediéndole el acceso pleno y sin trabas necesario para llevar a cabo su mandato.

También queremos dar las gracias al enviado especial de la OIT para Belarús por sus continuos esfuerzos y por la información actualizada que nos ha facilitado oralmente. Tomamos nota con profunda preocupación de las conclusiones del Comité de Libertad Sindical relativas a la exclusión de los sindicatos independientes de un diálogo social constructivo, así como a la fuerte dependencia de la FPB respecto a las autoridades y al creciente control e injerencia del Estado en sus actividades. Seguimos muy de cerca las conclusiones de la Comisión de Verificación e instamos a las autoridades de Belarús a que velen por que los delegados a la Conferencia sean designados de común acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, auténticas e independientes.

Reiteramos nuestro llamamiento al régimen bielorruso para que ponga fin a su participación en la invasión a gran escala de Ucrania por parte de la Federación de Rusia —una invasión brutal, ilegal, no provocada e injustificada— y respete el derecho internacional y las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

La Unión Europea y sus Estados miembros, de conformidad con la Resolución del artículo 33, instan a todas las organizaciones internacionales a que cesen cualquier actividad que pueda justificar, directa o indirectamente, la continua inacción ante las violaciones de los derechos sindicales en Belarús.

Asimismo, hacemos hincapié en la importancia de garantizar una colaboración coordinada y coherente entre la OIT y otros órganos de las Naciones Unidas en apoyo de la Resolución del artículo 33. Reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación de esta Resolución y adoptaremos las medidas que sean necesarias en consonancia con la misma hasta que se logren avances tangibles y verificables. Seguiremos apoyando y reforzando plenamente el sistema de control de la OIT.

Miembro gubernamental, Lituania: Presento esta declaración en nombre de **Dinamarca**, **Estonia**, **Finlandia**, **Islandia**, **Letonia**, **Noruega**, **Polonia**, **Suecia** y mi propio país, **Lituania**. Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

Agradecemos al enviado especial de la OIT para Belarús su participación en la sesión especial y la información actualizada que nos ha facilitado.

Sigue siendo inaceptable que Belarús continúe haciendo caso omiso de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, las conclusiones de la Comisión, la observación de la Comisión de Expertos y las decisiones del Consejo de Administración.

La Comisión de Expertos ha vuelto a lamentar la falta de avances, ha señalado que las autoridades bielorrusas no han proporcionado nueva información sobre las medidas de implementación y les ha urgido a cooperar con el enviado especial de la OIT.

Se han disuelto los sindicatos independientes. El BKDP y las organizaciones afiliadas siguen sin poder operar legalmente. Más de 70 dirigentes y activistas sindicales y laborales siguen siendo objeto de procesos penales, incluidos juicios en rebeldía contra quienes se encuentran en el exilio, mientras que 19 permanecen encarcelados o detenidos. Por su parte, la FPB depende de las autoridades, que la tratan como un organismo estatal. La supresión de los sindicatos independientes y las restricciones excesivas al derecho de huelga han destruido el diálogo social en el país.

Las personas encarceladas o detenidas han permanecido recluidas en condiciones espantosas e inhumanas, lo que ha tenido graves consecuencias para su salud y dignidad. La atención internacional ha puesto de relieve la necesidad de que médicos independientes visiten a los sindicalistas detenidos y de que se permita la entrada al país de la misión tripartita de la OIT. Sin embargo, Belarús sigue negándose a cooperar. Los expertos de las Naciones Unidas han advertido que en Belarús no existe la libertad sindical y han pedido la liberación inmediata de los dirigentes y miembros sindicales encarcelados.

Nos preocupa igualmente el trato que reciben las personas que son puestas en libertad tras cumplir su condena. El enviado especial y otras personas han señalado que Aliaksandr Yarashuk y Hennadz Fiadynich fueron deportados ilegalmente a Lituania y que les confiscaron los pasaportes y la medicación personal. El Consejo de Administración de la OIT instó a Belarús a que devolviera los pasaportes y restableciera el pago de las pensiones. El Sr. Senik, junto con otros presos políticos, fue deportado a la fuerza a Ucrania. Al principio salió del país con un pasaporte válido. Sin embargo, las autoridades bielorrusas invalidaron posteriormente el documento, dejándolo inservible en la práctica. Tales acciones no equivalen a justicia ni siquiera a la liberación. Equivalen a un exilio forzoso, a un castigo que trasciende los muros de la prisión y a un intento de despojar a las personas de su identidad, su medio de vida y sus derechos.

Observamos con preocupación el creciente abuso por parte de Belarús de la denominada legislación contra el «extremismo». La actividad sindical independiente ha sido objeto de ataques en este contexto y ahora esa misma lógica se está extendiendo contra la sociedad civil, las organizaciones de derechos humanos y las instituciones educativas. Constatamos que las prácticas discriminatorias por motivos de género en el mercado laboral siguen estando muy extendidas, entre ellas la concentración de mujeres en sectores con salarios más bajos, la contratación basada en el estado civil y la maternidad, así como la falta de una legislación adecuada que tipifique como delito el acoso sexual en el lugar de trabajo. Human Rights Watch ha documentado el uso cada vez más frecuente de leyes vagas contra el extremismo para reprimir las voces disidentes, incluidos actores que se encuentran en el exilio.

En este sentido, condenamos la decisión del Tribunal Supremo de Belarús de calificar a la Universidad Europea de Humanidades de Vilna como organización extremista, ya que supone un ataque a la libertad académica y un paso más en la campaña del régimen para silenciar el pensamiento crítico. Nos solidarizamos con la Universidad, su profesorado, sus estudiantes y sus antiguos alumnos.

Reiteramos de forma inequívoca nuestra exigencia de que el régimen bielorruso ponga fin de inmediato a toda complicidad en la brutal, ilegal, no provocada y totalmente injustificada agresión a gran escala de la Federación de Rusia contra Ucrania, así como en la deportación de niños ucranianos a Belarús, y que cumpla plenamente con sus obligaciones en virtud del derecho internacional, incluido el respeto incondicional de los derechos fundamentales.

Las autoridades de Belarús deben comprender que no es posible volver a la normalidad mientras sigan encarcelando a sindicalistas, suprimiendo organizaciones sindicales independientes, persiguiendo a los trabajadores por ejercer sus derechos fundamentales y rechazando la colaboración con la OIT. Este patrón de conducta es persistente, intencionado e incompatible con la condición de miembro de pleno derecho de la comunidad laboral internacional.

(interrupción)

Interpretación del ruso: **Otra representante gubernamental**: Les ruego que llamen la atención de los oradores de esta discusión sobre la necesidad de respetar los principios generalmente aceptados de las Naciones Unidas con respecto al lenguaje utilizado en relación con el país en cuestión. Mi país no debería calificarse de régimen. Se debe utilizar un lenguaje respetuoso con todos los participantes. En segundo lugar, también quisiera pedir que se preste atención al hecho de que la delegación de la Unión Europea —y ahora la delegación que tiene la palabra— están introduciendo en la discusión elementos que no son fundamentales para la misma. Ahora estamos hablando de la tensión política en la región, y pediría que estos asuntos se mantuvieran al margen de la discusión que estamos manteniendo, ya que no son pertinentes para la misma.

Presidenta: Hemos tomado debida nota del punto de orden solicitado por la delegada de Belarús. Remarcamos la importancia del lenguaje apropiado, y solicitamos a los siguientes oradores que se mantengan dentro de lo que está establecido para la discusión de este tipo de casos de manera individual. Volvemos a conceder la palabra al orador para que concluya su intervención.

Miembro gubernamental, Lituania: Todos estos conceptos se han mencionado en las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas con respecto al conflicto en Ucrania. Así pues, en realidad no nos estamos alejando de los conceptos tradicionales que se conocen del sistema de las Naciones Unidas. Pero seguiré adelante con mi alocución.

Instamos a las autoridades bielorrusas a que apliquen sin más demora y en su totalidad la Resolución del artículo 33. Hacemos un llamamiento a todos los actores internacionales pertinentes para que se aseguren de que su participación no legitime ni facilite, directa o indirectamente, el continuo desmantelamiento de la libertad sindical en Belarús. Hasta que se produzcan avances tangibles, verificables e irreversibles, es necesario mantener la presión y reforzar la coordinación en el seno de la OIT, el sistema de las Naciones Unidas y entre los Estados Miembros. Los trabajadores bielorrusos merecen una representación real, la negociación colectiva y la libertad, no una represión disfrazada de ley.

Miembro gubernamental, Canadá: Tengo el honor de intervenir en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, **Nueva Zelandia**, **Suiza**, el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** y mi propio país, el **Canadá**. Una vez más, debemos hacernos eco del profundo pesar de la Comisión de Expertos por el hecho de que las autoridades de Belarús no hayan comunicado ningún cambio significativo en la legislación o en la práctica, a pesar de los persistentes llamamientos de esta Organización para que se apliquen plenamente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, entre ellas las recomendaciones de 2004 formuladas por la comisión de encuesta. Durante más de dos décadas, las autoridades de Belarús han incumplido sistemáticamente su obligación de salvaguardar los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, lo que pone de manifiesto un desprecio constante por el sistema de control de la OIT y por los derechos y la dignidad de los trabajadores bielorrusos.

Seguimos profundamente preocupados por las violaciones, bien documentadas y aún vigentes, de los derechos humanos y laborales, como el continuo procesamiento de trabajadores y líderes sindicales por ejercer sus derechos fundamentales. Nos siguen preocupando sumamente las informaciones que señalan la persistencia de los procesos penales contra dirigentes sindicales, muchos de los cuales siguen encarcelados o sometidos a restricciones de libertad, el uso del sistema judicial para reprimir las actividades de los sindicatos independientes, incluido el recurso cada vez más frecuente a los juicios en rebeldía sin garantías de un juicio justo y la imposición de severas condenas penales, entre ellas largas penas de prisión por pertenecer a sindicatos independientes. Si bien reconocemos la reciente liberación de algunos líderes sindicales, entre ellos el Sr. Aliaksandr Yarashuk y el Sr. Hennadz Fiadynich, nos preocupa profundamente que dichas liberaciones no vayan acompañadas de la exoneración o el reconocimiento de la violación de los derechos humanos cometida por las autoridades de Belarús contra ellos y que, en algunos casos, vayan seguidas de la deportación.

A pesar de estas pruebas abrumadoras, las autoridades bielorrusas siguen negando cualquier violación de los Convenios y afirman que se han aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Una vez más, urgimos a las autoridades de Belarús a que cumplan plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta y a que pongan en libertad de forma inmediata e incondicional a todos los líderes sindicales encarcelados por ejercer sus derechos fundamentales, a que cesen toda forma de represión contra los trabajadores y sus representantes, a que acepten una misión humanitaria internacional destinada a garantizar el acceso médico independiente a los sindicalistas detenidos, y a que acepten una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación sobre el terreno.

Reafirmamos nuestro firme apoyo a la Resolución adoptada por la Conferencia en 2023 en virtud del artículo 33 y animamos a todos los mandantes de la OIT a que sigan tomando las medidas adecuadas con miras a que Belarús cumpla con sus obligaciones dimanantes de la Constitución y los convenios de la OIT. Acogemos con especial satisfacción la labor del enviado

especial de la OIT a Belarús e instamos a las autoridades de Belarús a que colaboren plenamente con él de forma constructiva y de buena fe. Asimismo, queremos expresar nuestro agradecimiento al Director General de la OIT y a la Oficina por su esfuerzo constante en aras de fomentar el diálogo con las autoridades de Belarús. En este año especial que se conmemora el centenario de esta Comisión, reiteramos nuestro apoyo inquebrantable al sistema de control de la OIT. Instamos a Belarús a que respete su experiencia e integridad y a que coopere plenamente con la OIT para implementar, sin más demora, todas las recomendaciones pendientes.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Sudán**: La Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán tiene el honor de participar en esta discusión, como consecuencia de nuestro firme compromiso con los principios de justicia social y el respeto por el papel fundamental que desempeña el movimiento sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores. Queremos destacar que la FPB representa a la abrumadora mayoría de los trabajadores del país, ya que agrupa a más del 90 por ciento de la población activa bielorrusa. Esto la convierte en la representante legítima y auténtica de los trabajadores bielorrusos. Elogiamos los esfuerzos realizados por la FPB para supervisar la aplicación de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo a través de sus órganos de inspección jurídica y técnica. Durante el último año, estos órganos detectaron decenas de miles de infracciones en los lugares de trabajo y trabajaron para abordarlas y corregirlas. También acogemos con satisfacción las recientes iniciativas puestas en marcha por la FPB, entre las que se incluye un servicio gratuito de atención telefónica sindical que atiende a diario las quejas y consultas de los trabajadores. Esta iniciativa refuerza la comunicación directa con los trabajadores y contribuye a la resolución rápida de sus inquietudes. La FPB sigue mejorando el bienestar y la protección de los trabajadores a través de la negociación colectiva. Las organizaciones sindicales han firmado más de 18 200 convenios colectivos con los empresarios.

Sin embargo, a pesar de las pruebas tangibles que demuestran la protección de los derechos de los trabajadores y la independencia y eficacia de la FPB, la OIT sigue acusando a Belarús de incumplir los Convenios núms. 87 y 98. Creemos que es fundamental tener debidamente en cuenta la información y los datos facilitados por la FPB, ya que es la organización más cercana a la realidad laboral y la mejor situada para expresar las aspiraciones y necesidades de los trabajadores bielorrusos. Hacemos hincapié en la importancia de escuchar a los representantes de los trabajadores de Belarús que forman parte de la delegación nacional en la Conferencia y de prestar a sus opiniones y valoraciones la atención que merecen a la hora de examinar cualquier decisión o recomendación que afecte a los intereses de los trabajadores de Belarús.

Creemos que la OIT debería tomarse en serio la información facilitada por la FPB sobre la situación de los trabajadores y el desarrollo socioeconómico del país. La Federación representa a la mayoría de los trabajadores de todas las regiones y sectores de la economía bielorrusa. Cuenta con más de 4 millones de afiliados sindicales. Instamos a la Comisión a que respete los principios de neutralidad, integridad y objetividad al tomar decisiones que redunden exclusivamente en beneficio de los trabajadores bielorrusos. Esperamos que la OIT siga teniendo presente el impacto negativo que las medidas restrictivas pueden tener sobre los trabajadores de a pie.

Abogamos por el diálogo, la cooperación técnica y el fortalecimiento de las capacidades institucionales como los medios más eficaces para promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y avanzar hacia los objetivos comunes de la OIT. En conclusión, expresamos nuestra solidaridad con los trabajadores de Belarús y con su central sindical

nacional, y reafirmamos nuestro apoyo a su derecho a que se escuche su voz en el seno de la OIT, de una manera que se defiendan los intereses de los trabajadores y se promuevan los valores de la justicia social y el trabajo decente a los que todos aspiramos.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao: Para empezar, mi delegación toma nota del Informe de la Comisión y agradece sinceramente a la delegación de Belarús la información exhaustiva que ha facilitado sobre la situación laboral y la cooperación y la labor actuales relacionadas con la OIT en Belarús. La República Democrática Popular Lao felicita a Belarús por sus continuos esfuerzos y los avances logrados en el ámbito social y laboral, en particular el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los Convenios y mecanismos de la OIT mediante la aplicación de las decisiones y recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración y esta Comisión, entre otros. Esto incluye, en primer lugar, la cooperación satisfactoria de la gestión participativa tripartita (el Gobierno, los sindicatos y los empleadores) en el diseño y la implementación de las políticas socioeconómicas nacionales. En segundo lugar, la participación activa de los sindicatos y los empleadores en el proceso legislativo sobre cuestiones laborales y sociales. En tercer lugar, el sindicato nacional y la asociación de empresarios son parte en el acuerdo general para el periodo 2025-2027 suscrito con el Gobierno en materia social y laboral a nivel nacional.

Creemos firmemente que las medidas coercitivas unilaterales, las sanciones y el aislamiento contra cualquier Estado Miembro de la OIT no constituyen enfoques constructivos ni eficaces. Permítanme concluir haciendo un llamamiento para que se evite el uso de los mecanismos de la OIT con el fin de ejercer presiones de carácter político sobre Estados soberanos. Hacemos un llamamiento a que se reanuden los diálogos constructivos, el compromiso y la cooperación con los interlocutores sociales de Belarús, respetando estrictamente el mandato de la OIT.

Interpretación del chino: **Miembro trabajador, China**: Hemos tomado nota de las declaraciones realizadas por todas las partes. Nuestra postura respecto al examen de los casos en la Comisión ha sido coherente. Las sanciones no son un objetivo. Nuestro objetivo común es salvaguardar verdaderamente los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Con este fin, instamos a que se aborden debidamente todas las preocupaciones con el fin de reforzar la consulta y el diálogo, y a que se realicen esfuerzos que promuevan una resolución pronta del caso de Belarús.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán: Azerbaiyán acoge con agrado la información proporcionada por el Gobierno de Belarús, que pone de manifiesto los avances logrados en la promoción del diálogo social. Encomiamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Belarús por crear las condiciones necesarias para garantizar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión participativa en el país. Reconocemos el compromiso de Belarús de respetar las normas internacionales del trabajo y de cooperar con la OIT en el marco de su mandato. Azerbaiyán cree firmemente que la promoción de los derechos laborales debe basarse en un diálogo constructivo y en el pleno respeto del principio de soberanía nacional.

Miembro trabajadora, Canadá: Hablo en nombre de los trabajadores del Canadá y Suiza. Las conclusiones de la comisión de encuesta de la OIT, de los órganos de control y de la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT en relación con las violaciones de los derechos laborales en Belarús se ven respaldadas sistemáticamente por el conjunto del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. El consenso internacional sobre la situación en Belarús queda patente en las recomendaciones formuladas durante los sucesivos ciclos del Examen Periódico Universal, así como en la labor de los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas, los procedimientos especiales y el Grupo de Expertos

Independientes sobre Belarús. Estos órganos han documentado y alertado sobre extensas violaciones de los derechos humanos y laborales, entre las que se incluyen la persecución de personas que ejercen la libertad sindical, de expresión y de reunión pacífica; la disolución de sindicatos independientes; la detención y encarcelamiento arbitrario de líderes y activistas sindicales; el trabajo forzoso; la tortura y las represalias contra personas que colaboran con organizaciones internacionales y mecanismos de derechos humanos.

En 2026, durante el cuarto ciclo del Examen Periódico Universal, un gran número de Estados Miembros de las Naciones Unidas recomendó a Belarús que restableciera la libertad sindical y la libertad de reunión, y que pusiera fin a la persecución de sindicalistas, defensores de los derechos humanos y activistas de la sociedad civil.

En 2025, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su examen de la situación en Belarús, abordó no solo cuestiones relacionadas con la igualdad de género, sino también cuestiones directamente vinculadas a la libertad sindical, y señaló que la supresión de la representación independiente de los trabajadores priva a las trabajadoras de mecanismos eficaces para hacer frente a la discriminación, el acoso, la desigualdad salarial y otras violaciones.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús concluyó que la represión de los sindicatos independientes forma parte de una estrategia más amplia destinada a impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos, y subrayó que los sindicatos respaldados por el Estado no pueden considerarse organizaciones de trabajadores verdaderamente independientes.

La labor del Grupo de Expertos Independientes sobre la situación de los derechos humanos en Belarús constituye una importante confirmación de las conclusiones que los sindicatos independientes llevan mucho tiempo documentando y que han sido reconocidas por los órganos de control de la OIT.

En una declaración conjunta, un grupo de titulares de mandatos de los procedimientos especiales de las Naciones Unidas, entre los que se incluyen el Relator Especial sobre la libertad de reunión pacífica y de asociación, el Relator Especial sobre los defensores de los derechos humanos, el Relator Especial sobre Belarús, el Relator Especial sobre la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos, y el Relator Especial sobre la libertad de opinión y de expresión, manifestó su alarma por las continuas violaciones de la libertad sindical en las relaciones laborales en Belarús y pidió explícitamente la puesta en libertad de todos los dirigentes y miembros sindicales encarcelados. Estos titulares instaron a las autoridades bielorrusas a derogar la legislación y las medidas administrativas que impiden el funcionamiento de los sindicatos independientes, y a cooperar plenamente con la OIT y sus órganos de control.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán: La República Islámica del Irán aprovecha esta oportunidad para expresar su opinión sobre la situación en Belarús. Si bien respetamos los procesos de control de la Organización, creemos que el objetivo principal de estos mecanismos debería ser apoyar a los trabajadores y mejorar las normas de trabajo mediante la cooperación y el diálogo constructivo. Belarús es Miembro de esta Organización desde hace casi siete décadas, ha ratificado 51 convenios y ha aplicado 10 de las 12 recomendaciones de la comisión de encuesta. Estas medidas demuestran la capacidad del país para colaborar con los mecanismos de la Organización.

El enfoque positivo y reforzado del Gobierno bielorruso hacia la cooperación con la OIT y los interlocutores sociales para abordar las cuestiones pendientes es digno de reconocimiento y merece ser debidamente acogido.

La República Islámica del Irán insta a la OIT a reforzar su cooperación técnica con Belarús con el fin de mejorar la aplicación de los Convenios, creando así las condiciones necesarias para avanzar realmente en la protección de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. También hacemos hincapié en la importancia de mantener un espacio para el diálogo y evitar enfoques que puedan obstaculizar una cooperación constructiva.

Siempre hemos tenido la convicción de que la OIT está libre de politización y de la aplicación de un doble rasero, y esperamos que la Organización refuerce esta convicción continuando su actuación con transparencia. Hacemos un llamamiento a todos los Miembros para que trabajen en pro de un diálogo auténtico, justo y no discriminatorio, con el fin de alcanzar la paz mundial a través de la justicia social, que constituye la piedra angular de esta Organización.

Miembro trabajador, Alemania: Hablaré en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos. En Belarús, el trabajo y las actividades sindicales se consideran extremistas y, por lo tanto, delictivas. Esto significa la detención, el exilio o ambas cosas para quienes realizan actividades sindicales, como Aliaksandr Yarashuk y Gennadiy Fedynich. El Decreto núm. 278 impuso nuevas trabas a los exiliados, impidiendo a quienes se encuentran en el extranjero obtener nuevos pasaportes.

Para sindicalistas como Maksim Senik, un pasaporte caducado o anulado supone la apatridia o la detención. Están perdiendo la protección jurídica y la posibilidad de trabajar o viajar. En la Resolución relativa a Belarús, adoptada en virtud del artículo 33, se insta a los Estados Miembros de la OIT a que respeten el principio de no devolución en lo que respecta a los sindicalistas bielorrusos. Solo si los países de acogida expiden documentos que sustituyan a los pasaportes y que permitan a quienes se encuentran fuera del país llevar una vida normal y viajar, se podrá derrotar la estrategia del régimen de Lukashenko destinada a debilitar la sociedad civil. La anulación de pasaportes no es solo una cuestión de derecho migratorio. Se trata de una clara violación del Convenio y de discriminación contra los sindicalistas. Es fundamental garantizar un estatus jurídico claro a los sindicalistas exiliados para poder aplicar en la práctica el principio de no devolución.

Por ello, hacemos un llamamiento especial a los Gobiernos de la Unión Europea para que expidan documentos sustitutivos del pasaporte para los sindicalistas exiliados. Al mismo tiempo, es necesario brindar a los sindicatos de Belarús la posibilidad de viajar al extranjero. En concreto, deberían concederse visados humanitarios.

El proceso de solicitud en el país de origen o en un tercer país seguro, una tramitación rápida y una entrada segura en el país de acogida tras una decisión favorable implican un riesgo calculable para los afectados. Por ello, instamos a los Gobiernos, en particular a los de la Unión Europea, a que elaboren programas de visados humanitarios y garanticen trámites ágiles. Los sindicalistas independientes que forman parte de las fuerzas democráticas de Belarús necesitan la protección y el apoyo de las sociedades democráticas para poder continuar con su labor. Los Gobiernos de la Unión Europea deberían demostrar, a través de estas medidas, que se preocupan por la libertad sindical y los valores democráticos más allá de sus fronteras.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán**: Intervenimos en relación con la aplicación por parte de Belarús de ambos Convenios, así como de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Quisiéramos subrayar la necesidad de respetar los principios y de no politizar la Organización. En este sentido, nos gustaría expresar nuestra preocupación por la creación de nuevos mecanismos de control basados en posiciones políticas, así como por la propuesta actual de crear un nuevo mecanismo, lo cual va en contra de los derechos de los trabajadores. Apelamos al diálogo bilateral regional y a los mecanismos técnicos reconocidos, y a que no se adopten nuevos mecanismos que atenten contra la soberanía y no guarden relación alguna con el mandato de la Organización. Afirmamos que ninguna política de doble rasero aportará la solución necesaria, sobre todo en el contexto de la actual situación económica mundial. Necesitamos solidaridad y mantenernos dentro del marco del mandato de la OIT.

Dicho esto, hacemos un llamamiento al respeto de la soberanía y al diálogo. Apelamos al respeto del marco técnico de la OIT, lejos de cualquier instrumentalización de la Organización o de cualquier generación de conflictos que no tengan nada que ver con su mandato.

Miembro trabajadora, Italia: Hablo en nombre de los trabajadores italianos. Deseamos llamar la atención de la Comisión sobre la alarmante situación de las sindicalistas encarceladas en Belarús por ejercer derechos fundamentales protegidos por los convenios de la OIT, entre ellos la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a organizarse. Según la organización de derechos humanos VIASNA, actualmente hay cientos de presos políticos en Belarús, entre ellos más de 100 mujeres, y entre ellas se encuentran al menos tres activistas y líderes sindicales: Hanna Karneyenka, Volha Brytsikava y Hanna Ablab.

A estas mujeres se les ha privado de libertad por sus actividades sindicales legítimas, su compromiso cívico pacífico y su defensa de los derechos de los trabajadores. Estos casos ilustran la represión constante a la que se enfrentan los sindicatos independientes en Belarús desde 2020 y el desmantelamiento sistemático de la libertad sindical en el país. Hanna Karneyenka, miembro del Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM), fue condenada a cinco años de prisión. Volha Brytsikava, una de las líderes del Sindicato Independiente de Belarús en la refinería de Naftan, fue condenada a seis años de prisión tras oponerse abiertamente a la guerra en Ucrania y defender los derechos sindicales. Hanna Ablab, miembro de la iniciativa obrera Rabochy Rukh y madre de tres hijos, fue condenada a 11 años de prisión por cargos de carácter político.

Estas mujeres se encuentran recluidas en colonias penales en condiciones muy duras, con acceso limitado a la atención médica, al contacto con sus familias y a las necesidades básicas. Al igual que otros presos, se ven obligadas a realizar trabajos en condiciones que suscitan serias preocupaciones en cuanto al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, incluida la prohibición del trabajo forzoso. El encarcelamiento de sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales legítimas es incompatible con los principios y derechos consagrados en la Constitución de la OIT y en los convenios fundamentales ratificados por Belarús. Esta situación genera un clima de miedo e intimidación que impide a los trabajadores ejercer libremente sus derechos y socava un diálogo social auténtico. Por consiguiente, los sindicatos italianos instan al Gobierno de Belarús a que libere de forma inmediata e incondicional a todos los sindicalistas detenidos por ejercer sus derechos fundamentales; ponga fin a todos los actos de acoso, intimidación y persecución penal contra los sindicatos independientes y sus miembros; restablezca el pleno respeto a la libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva; garantice que todos los trabajadores puedan organizarse y participar en actividades sindicales sin temor a represalias; coopere plenamente con el mecanismo de control de la OIT;

reconozca plenamente el mandato del enviado especial; y aplique sin demora las recomendaciones de esta Comisión y de otros órganos de la OIT.

Los casos de Hanna Karneyenka, Volha Brytsikava y Hanna Ablab nos recuerdan que la libertad sindical no puede existir allí donde se encarcela a los sindicalistas por defender los derechos de los trabajadores. Expresamos nuestra solidaridad con ellas y con todos los trabajadores de Belarús que siguen luchando por la dignidad, la justicia y la libertad.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: Agradecemos al Gobierno de Belarús por haber proporcionado información detallada sobre el asunto que nos ocupa. China sabe que el Gobierno de Belarús ha adoptado medidas concretas para salvaguardar los derechos sindicales y ha ido estableciendo progresivamente un marco jurídico integral para garantizar la libertad sindical de los ciudadanos. En Belarús se pueden constituir libremente sindicatos y llevar a cabo actividades legales destinadas a proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

Según se informa, los sindicatos y las federaciones industriales de Belarús cuentan con unos 4 millones de afiliados que abarcan todos los sectores y regiones del país, y se respetan los derechos sindicales legítimos de los ciudadanos. Al mismo tiempo, el Gobierno de Belarús concede importancia al papel y al estatus de la OIT y cumple con las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios ratificados. La postura de China respecto a este asunto siempre ha sido coherente y clara. Como organismo especializado de las Naciones Unidas, la OIT debe respetar plenamente los principios básicos del derecho internacional y de las relaciones internacionales establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, entre ellos la igualdad soberana y la no injerencia en los asuntos internos. El artículo 33 de la Constitución de la OIT representa los mecanismos de control y cumplimiento más estrictos y prevé la negativa de un Estado Miembro a aplicar las recomendaciones de una comisión de encuesta. Debemos velar por la aplicación uniforme y equitativa del derecho internacional, incluida la Constitución de la OIT, y no debemos ampliar las interpretaciones de forma arbitraria ni hacer un uso indebido de dichos mecanismos. En conclusión, China insta a esta Comisión y a los mandantes tripartitos de la OIT a que respeten totalmente la soberanía de Belarús y evalúen su situación social y el cumplimiento de sus obligaciones de manera exhaustiva, objetiva e imparcial.

Animamos a todas las partes a que escuchen atentamente las opiniones del Gobierno de Belarús y esperamos que la Oficina de la OIT siga desempeñando un papel constructivo en la salvaguarda de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y los empleadores en Belarús y en la promoción del desarrollo económico y social del país.

Miembro trabajador, Kenya: Hoy me dirijo a ustedes en nombre de los trabajadores kenianos y de las organizaciones afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos en África y los países árabes. Tomo la palabra para expresar nuestra profunda condena a la destrucción sistemática de los sindicatos independientes y los derechos humanos fundamentales en Belarús. Desde 2020, el régimen bielorruso ha llevado a cabo una considerable campaña de terror contra su propia población activa. Cientos de activistas han sido detenidos de forma arbitraria.

Hoy en día, de entre los cientos de presos políticos que hay, al menos 20 de nuestros compañeros sindicalistas siguen entre rejas. El Estado los ha tildado, de forma absurda, de extremistas y terroristas simple y llanamente por defender los derechos fundamentales de los trabajadores. Como profesional de la medicina, debo llamar urgentemente la atención de la Comisión sobre el desgarrador caso del Dr. Ruslan Badamshyn. Es un destacado neurólogo, un especialista brillante y un hombre que ha dedicado su carrera a compartir sus amplios

conocimientos y a ser mentor de médicos jóvenes. En una sociedad racional, el sentido común dicta que los profesionales médicos altamente cualificados deben estar protegidos.

La sociedad los necesita para curar a los enfermos y salvar vidas. Sin embargo, al encarcelar al Dr. Badamshyn, el Estado bielorruso ha antepuesto la represión estatal a la salud pública. Han decidido dejar a los pacientes sin sus médicos. Han dejado a todo el sistema totalmente desprovisto de unos conocimientos especializados esenciales y escasos. El compromiso inquebrantable del Dr. Badamshyn le convirtió en blanco de una venganza judicial implacable y cada vez más intensa.

En primer lugar, sufrió acoso administrativo y fue detenido al menos cinco veces. El Estado no quedó satisfecho. El régimen intensificó entonces la presión y lo condenó a tres años de arresto domiciliario. Una vez más, el Estado no tuvo bastante. En junio de 2025, fue detenido de nuevo en virtud de leyes contra el extremismo que se utilizaron de forma abusiva.

Con todo y con eso, no fue suficiente para el Estado. A principios de 2026, un tribunal dictó una sentencia devastadora: dos años y medio de prisión en una colonia penitenciaria de régimen general y condiciones muy duras. Para sellar su destino, el régimen tildó oficialmente a este médico tan dedicado de extremista y terrorista. Su calvario representa un patrón aterrador de persecución penal reiterada. En Belarús, cumplir la condena ya no es suficiente.

El Estado inventó continuamente nuevos cargos que se solapaban entre sí para asegurarse de que las voces independientes permanecieran silenciadas para siempre. Además, más de 50 líderes que han cumplido sus condenas siguen viviendo sometidos a restricciones estatales asfixiantes y represivas que les privan de su sustento, dignidad y ciudadanía. La OIT no puede ni debe permitir que esta flagrante violación continúe impunemente. Urgimos a la Comisión a que adopte una postura firme y exija: la liberación inmediata e incondicional del Dr. Ruslan Badamshyn y de todos los sindicalistas encarcelados en Belarús; el cese inmediato del acoso judicial, los repetidos procesos judiciales y las calificaciones utilizadas con fines punitivos; y que las autoridades de Belarús restablezcan plenamente los derechos de los sindicatos independientes. El Dr. Badamshyn era consciente del inmenso riesgo que suponía plantarle cara a la tiranía. Sin embargo, se negó a cambiar de opinión. Y estaba dispuesto a morir para que los sindicatos sobrevivieran en Belarús. Hoy debemos responder a su valentía con nuestra acción colectiva.

Miembro trabajador, Dinamarca: Hablaré en nombre de los trabajadores nórdicos. El año pasado, ante esta Comisión, hablé sobre el encarcelamiento de sindicalistas en Belarús por llevar a cabo actividades sindicales legítimas. Es decir, la actividad sindical independiente. Aunque muchos de nuestros compañeros y compañeras siguen encarcelados, el artículo 33 y el impulso político han propiciado la puesta en libertad de algunos sindicalistas. Sin embargo, ser libre no significa recuperar la libertad en ningún sentido significativo de la palabra, al menos no en Belarús.

Los sindicalistas independientes siguen siendo tachados por el Estado de extremistas, con consecuencias devastadoras para su vida cotidiana, sustento y familias. Con este estigma que les ha impuesto el Estado, a los sindicalistas libres se les niega el acceso a la mayoría de los puestos de trabajo. Por ejemplo, no pueden realizar actividades educativas, no pueden trabajar con niños, no pueden publicar material, no pueden ocupar cargos públicos, no pueden desempeñar la mayoría de los trabajos en bancos, no pueden ejercer de auditores, ni pueden trabajar como intérpretes ni siquiera guías turísticos. Además, a estos sindicalistas libres les resulta imposible encontrar empleo en ninguna empresa estatal. Por supuesto, en las empresas privadas la situación no es muy diferente. No los contratarán por miedo a las represalias del Estado.

Esto debe decirse con toda claridad, tal y como es. En primer lugar, el Estado acabó con los sindicatos independientes y tipificó como delito el sindicalismo independiente. Posteriormente, encarceló a sindicalistas por ejercer sus derechos fundamentales. Y ahora, sigue persiguiéndolos deliberadamente mediante el estigma, la exclusión y el miedo. Esto va en contra de cualquier norma ética, moral, justa e internacional.

Estas prácticas son totalmente incompatibles con la libertad sindical, con el derecho de sindicación y con los principios más básicos de la dignidad humana. Estas medidas son instrumentos deliberados de represión destinados a erradicar el sindicalismo independiente y a advertir a todos los trabajadores de Belarús sobre el precio que supone actuar de forma independiente. Esto va más allá de cualquier crítica, y la presión internacional continuada no solo está justificada, sino que debería ser obligatoria, al igual que la aplicación del artículo 33. Sugerir que la situación en Belarús puede resolverse con medidas parciales sería un grave error. Nuestro mensaje a Belarús y a su Gobierno es claro.

Todos los sindicalistas encarcelados deben ser puestos en libertad y deben retirarse los cargos contra ellos. La actividad sindical independiente debe dejar de considerarse un delito. Es lo mínimo que se merecen nuestros hermanos y hermanas de Belarús. Para concluir, cabe señalar que los delegados de Belarús hablan de hechos y verdades, pero al mismo tiempo han negado el acceso y el diálogo con el enviado especial de la OIT. Si es necesario ocultar verdades y hechos a un observador neutral capaz de evaluar la verdad objetiva, entonces quizá haya una razón por la que la verdad de Belarús sea diferente de la verdad del resto del mundo.

Miembro trabajador, Pakistán: Intervengo en nombre de los sindicatos de la región de Asia y el Pacífico. Seguimos profundamente preocupados por la grave y continuada violación de la libertad sindical en Belarús y expresamos nuestra absoluta solidaridad con los trabajadores bielorrusos y los sindicatos independientes. El Convenio núm. 87 es uno de los convenios fundamentales de la OIT. Garantiza a los trabajadores el derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones que elijan, así como a realizar actividades sindicales sin ningún tipo de injerencia de las autoridades.

Sin embargo, la situación en Belarús pone de manifiesto un incumplimiento sistemático de estas obligaciones. Tras la disolución de los sindicatos independientes, ya no existen en Belarús organizaciones obreras auténticas capaces de representar y defender de forma independiente los intereses de los trabajadores. En la práctica, se ha privado a los trabajadores de su derecho a organizarse según sus propias preferencias o a afiliarse a sindicatos independientes sin temor a represalias. En la actualidad, al menos 20 líderes y activistas sindicales permanecen encarcelados. Además, 54 representantes del movimiento sindical independiente han sido calificados de «extremistas», mientras que 11 han sido incluidos en la lista de terroristas elaborada por las autoridades.

Estas medidas se han impuesto a personas cuyo único delito fue participar en actividades sindicales legítimas y defender los derechos de los trabajadores. En este contexto, las declaraciones de la denominada Federación de Sindicatos de Belarús sobre el éxito del diálogo social, el número de convenios colectivos firmados o la representación efectiva de los trabajadores no pueden considerarse pruebas del cumplimiento del Convenio. No puede haber un auténtico diálogo social cuando se han desmantelado los sindicatos independientes. Los convenios colectivos no pueden servir como prueba de la libertad sindical mientras los dirigentes sindicales sigan entre rejas. Es imposible hablar de libertad sindical cuando a los trabajadores se les niega el derecho a constituir y afiliarse a organizaciones independientes de su elección.

La región de Asia y el Pacífico sabe muy bien que el desarrollo sostenible, la estabilidad social y el crecimiento económico inclusivo son imposibles sin sindicatos libres e independientes. Por este motivo, consideramos que la situación en Belarús supone un grave desafío para el sistema internacional de normas laborales. Instamos al Gobierno de Belarús a que aplique sin más demora la recomendación de los órganos de control de la OIT con el fin de: liberar a todos los dirigentes y activistas sindicales encarcelados; poner fin a la persecución del movimiento sindical independiente; restablecer las condiciones necesarias para el libre funcionamiento de los sindicatos; y garantizar el pleno cumplimiento del Convenio. Los trabajadores bielorrusos merecen los mismos derechos que los trabajadores de cualquier otro lugar: el derecho de sindicarse libremente, a estar representados por organizaciones de su elección, y a defender sus intereses sin temor a la intimidación, la persecución o el encarcelamiento.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela: La República Bolivariana de Venezuela refirma su firme compromiso con los principios del diálogo social, el tripartismo y la cooperación internacional genuina que constituyen pilares fundamentales del mandato de esta Organización. En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela toma nota de la disposición manifestada por el Gobierno de la República de Belarús, para continuar manteniendo el diálogo con la OIT y con los interlocutores sociales nacionales, en relación con la aplicación de los Convenios.

Se considera esencial que los mecanismos de supervisión de la Organización se conduzcan de manera objetiva, imparcial, transparente y no selectiva, evitando cualquier forma de instrumentalización política, que pueda desvirtuar el espíritu de cooperación, asistencia técnica y diálogo constructivo que debe prevalecer en el seno de esta Organización. Asimismo, la República Bolivariana de Venezuela reconoce la importancia de preservar los principios de soberanía, no injerencia en los asuntos internos y respeto a las particularidades nacionales, así como el derecho soberano de los Estados a desarrollar sus políticas sociales y laborales, de conformidad con sus realidades, prioridades y marcos jurídicos nacionales, en consonancia con sus obligaciones internacionales.

La República Bolivariana de Venezuela reitera que las soluciones sostenibles y duraderas solo pueden construirse sobre la base del respeto mutuo, el diálogo constructivo y la cooperación técnica despolitizada, con la participación plena y efectiva de los Gobiernos y de los interlocutores sociales legítimamente constituidos. En tal sentido, consideramos fundamental privilegiar el entendimiento entre las partes, el fortalecimiento de capacidades y el acompañamiento técnico, por encima de enfoques confrontacionales o medidas que puedan profundizar divisiones. Finalmente, la República Bolivariana de Venezuela expresa su disposición a continuar apoyando iniciativas orientadas a fortalecer el diálogo social, la promoción y protección de los derechos de los trabajadores, así como la preservación del carácter inclusivo, equilibrado y no politizado, de la OIT.

Miembro gubernamental, Kazajstán: Kazajstán reconoce la larga colaboración de Belarús con la OIT y su compromiso declarado de respetar las normas sociales y laborales, incluidos los esfuerzos por reforzar un sistema de concertación tripartita. Tomamos nota asimismo de la información facilitada por el Gobierno de Belarús sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de su disposición al diálogo con los interlocutores sociales y la OIT, como lo demuestra la cooperación mantenida en el pasado con misiones y proyectos técnicos de la OIT. En lo que respecta a las conclusiones de los órganos de control de la OIT sobre la importancia de la plena aplicación de los Convenios, consideramos que es fundamental reforzar la colaboración constructiva entre el Gobierno y la OIT para abordar estas cuestiones de forma conjunta. Asimismo, alentamos a

que se realicen esfuerzos sostenidos para alinear la legislación y las prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo y destacamos la importancia de un diálogo inclusivo y constructivo entre todas las partes interesadas.

Miembro trabajador, Francia: El desmantelamiento de los sindicatos independientes en Belarús no solo ha privado a miles de trabajadoras y trabajadores de su derecho fundamental a organizarse. Ha deteriorado profundamente el conjunto de las relaciones laborales en el país. Cuando se ilegalizan los sindicatos independientes, cuando se silencia a los sindicalistas independientes, se les encarcela o se les obliga al exilio, ya no queda ningún contrapoder capaz de defender los derechos de los trabajadores. La arbitrariedad se impone y la coacción se convierte en la norma. Hoy en día, en Belarús, todo el sistema de relaciones laborales está a la deriva.

- Se imponen sanciones económicas a aquellas personas consideradas «aptas para el trabajo», pero insuficientemente activas. En lugar de abordar las causas económicas y sociales del desempleo y la exclusión, las autoridades optan por castigar a las personas.
- Los centros denominados de «tratamiento mediante el trabajo» (LTP) constituyen otro motivo importante de preocupación. Estos establecimientos, que dependen del Ministerio del Interior y no del Ministerio de Salud, funcionan como centros de detención cerrados. El objetivo declarado de la rehabilitación queda relegado a un segundo plano ante la obligación de trabajar en condiciones precarias, sin ningún contrato de trabajo y bajo coacción.
- La situación de las personas con discapacidad que viven en centros especializados también plantea serias dudas. Miles de residentes participan en actividades productivas que se presentan como «terapia ocupacional» o «rehabilitación». Sin embargo, estas actividades suelen consistir en trabajos agrícolas, mantenimiento, carpintería o servicios domésticos que se realizan en establecimientos cerrados, sin contrato de trabajo, sin protección sindical y sin garantías salariales.
- Las personas condenadas por haber ejercido pacíficamente sus libertades de expresión y asociación son objeto de un trato discriminatorio en los establecimientos penitenciarios. Se ven obligadas a llevar una etiqueta amarilla que permite distinguirlas del resto de reclusos. Se las asigna a los trabajos más penosos, más degradantes y peor remunerados. Así, las personas encarceladas por haber ejercido sus derechos fundamentales sufren una doble pena: la privación de libertad y unas condiciones de trabajo más duras.

Ante esta situación, nuestro mensaje sigue siendo el mismo. Año tras año, reunidos aquí en la sede de la OIT, no dejamos de afirmar que solo el respeto de las libertades sindicales puede proteger a las trabajadoras y trabajadores contra la arbitrariedad y la explotación. Las libertades sindicales son la piedra angular de cualquier sistema de relaciones laborales que tenga por objeto garantizar la justicia y la dignidad. Cuando se respetan estos derechos, se pueden denunciar los abusos. Cuando se destruyen, todas las demás protecciones acaban por derrumbarse.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzanía: La República Unida de Tanzanía acoge con satisfacción la información presentada por el Gobierno de Belarús en la que solicita a los órganos de la OIT que acepten y tengan debidamente en cuenta la versión de los hechos de Belarús en relación con las denuncias de violaciones de los Convenios y la aplicación de la recomendación de la comisión de encuesta. Tomamos nota de la información facilitada sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la colaboración con los mecanismos de control de la OIT. El llamamiento del Gobierno de Belarús

a todos los mandantes tripartitos de la OIT y a la Comisión para que presten la debida atención a la información presentada merece ser tenido en cuenta y recibir la importancia que le corresponde. La República Unida de Tanzanía considera que el diálogo constructivo, el respeto mutuo y la cooperación siguen siendo los medios más eficaces para abordar las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Fomentamos debates objetivos y equilibrados que tengan debidamente en cuenta la información presentada por Belarús.

Miembro trabajador, Brasil: Hablo en nombre de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de las demás centrales sindicales brasileñas para expresar nuestra preocupación ante las graves violaciones imputadas a Belarús en lo que respecta a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, y al cumplimiento de las obligaciones de rendir cuentas ante el sistema de control de normas.

Es inaceptable, que incluso tras innumerables alertas y recomendaciones, el Gobierno siga incumpliendo las obligaciones fundamentales de la libertad sindical, así como la presentación de informaciones de manera oportuna y transparente. La libertad sindical es un derecho esencial para la defensa de los intereses de la clase trabajadora y la concepción de mejores condiciones de vida. La información recopilada a lo largo de los años indica, sin embargo, que los trabajadores y trabajadoras sufren represalias, ataques y restricciones a su organización colectiva, además de la ausencia de un diálogo social efectivo. Esta situación compromete gravemente el ejercicio de los derechos fundamentales y la justicia social, pilares indispensables para la paz y el desarrollo sostenible.

Los Convenios núms. 87 y 98, no son solo un conjunto de normas, sino la garantía de la autonomía, independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, un espacio que permite la defensa colectiva, la negociación y la búsqueda de la justicia social. Es mediante el cumplimiento riguroso de estas normas, supervisado por el sistema de control de la OIT, que es posible el verdadero progreso social.

Destacamos, en ese sentido, que el sistema de control de normas es una herramienta crucial para garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Su funcionamiento depende del compromiso firme e íntegro de los Gobiernos de respetar y aplicar las recomendaciones, lo que incluye la labor del enviado especial de la OIT.

Conviene destacar el papel fundamental del enviado especial de la OIT que actúa como puente entre el Gobierno, los interlocutores sociales y la Organización, facilitando el diálogo social y la cooperación necesaria para superar los desafíos y avanzar en la implementación de las normas internacionales. Por ello, hacemos un llamamiento urgente para que el Gobierno de Belarús se comprometa con los procedimientos establecidos, abriéndose a un diálogo social constructivo y que solo así, será posible promover avances reales y duraderos para la población trabajadora.

Creemos, firmemente, que solo con un diálogo social abierto, respetuoso y constructivo, será posible avanzar en la superación de los desafíos actuales y restablecer el pleno respeto de los derechos fundamentales de la clase trabajadora. La OIT debe reafirmar su papel como guardiana de los derechos fundamentales y como espacio de búsqueda de soluciones que promuevan el trabajo decente para todos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe: El Gobierno de Zimbabwe toma nota del informe presentado por la República de Belarús y ha seguido muy de cerca los debates tanto pasados como actuales. Reconocemos la reciente afirmación por parte de la República de Belarús de su compromiso con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este

compromiso no es una mera declaración, sino un llamamiento a un diálogo constructivo que respete las realidades y los intereses soberanos de la República de Belarús. El Gobierno de Belarús ha manifestado su disposición a colaborar con la Oficina para fomentar un enfoque más inclusivo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Esto supone una oportunidad para que todas las partes interesadas se reúnan y encuentren puntos en común. Sin embargo, este diálogo debe basarse en el respeto mutuo y en la comprensión del contexto nacional de Belarús. Los retos a los que se enfrentan exigen que todas las partes, incluidos los órganos de control de la OIT, adopten un enfoque equilibrado para superarlos. Es necesario tener en cuenta la realidad sobre el terreno. Por lo tanto, animamos al Gobierno de Belarús y a los interlocutores sociales a entablar un diálogo social constructivo y, al mismo tiempo, urgimos a los órganos de control de la OIT a que se mantengan firmes en su compromiso con la objetividad y la neutralidad, sin perder de vista los factores geopolíticos en juego.

Es imprescindible que la OIT siga prestando asistencia a la República de Belarús y a sus interlocutores sociales en su camino hacia el fortalecimiento de la libertad sindical. En conclusión, el Gobierno de Zimbabwe reitera la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por lo tanto, resulta imperativo adoptar un enfoque colaborativo que defienda los derechos laborales, refuerce los principios fundamentales de la justicia social y preserve la soberanía de los Estados Miembros. Por lo tanto, instamos a esta Comisión a que, en sus observaciones finales y recomendaciones, haga hincapié en la colaboración y en la asistencia técnica de la OIT a los interlocutores tripartitos de Belarús, sobre una base pragmática, no partidista y apolítica, con el fin de permitir la implementación de las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta.

Miembro trabajador, Polonia: Hablo en nombre de los trabajadores polacos afiliados al Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ «Solidarność»). No estoy aquí como mero observador. Hablo como alguien que ha vivido en primera persona lo que ocurre cuando los trabajadores intentan ejercer su derecho de sindicación de forma independiente en Belarús. Antes de unirme al NSZZ «Solidarność», trabajé durante siete años como operario en la planta química de fertilizantes nitrogenados, una de las mayores empresas industriales de Belarús, que daba empleo a unos 10 000 trabajadores. En 2020, fui víctima de una acusación penal fabricada.

Tras un intento de detención, hui a Polonia. Las autoridades polacas examinaron mi caso y reconocieron que los cargos eran de carácter puramente político, tras lo cual me concedieron el estatuto de refugiado. En este sentido, instamos a la comunidad internacional y a todos los Estados Miembros a que respeten estrictamente el principio de no devolución en el caso de los dirigentes y activistas sindicales, de conformidad con la Resolución de la OIT de 2023 sobre Belarús. Yo pude rehacer mi vida, pero muchos de mis antiguos compañeros de trabajo no tuvieron tanta suerte. Hoy en día, los sindicatos en Belarús ya no existen.

Han sido liquidados fraudulentamente. Sus activistas han sido encarcelados, obligados a exiliarse o silenciados. Al mismo tiempo, la FPB, controlada por el Estado, sigue presentándose como representante de los trabajadores bielorrusos. Sin embargo, los registros públicos demuestran que los dirigentes de la FPB y de sus sindicatos sectoriales proceden cada vez más de antiguos altos cargos del aparato represivo del Estado. Se trata de una incorporación directa del control estatal en las estructuras sindicales.

El teniente coronel que hoy se encuentra en esta misma sala como miembro de la delegación de trabajadores bielorrusos dirigía una de las fiscalías de distrito. El Fiscal General lo destituyó por su indiferencia ante el sufrimiento humano. A pesar de este vergonzoso

historial, más tarde pasó a formar parte del Departamento de Policía Regional de Grodno, donde ascendió al rango de teniente coronel de policía. En enero de 2022, este antiguo agente de las fuerzas del orden fue nombrado alto directivo y jefe del departamento jurídico de mi antigua planta química, donde se incorporó a uno de los ocho grupos de información y propaganda dirigidos por la dirección y encargados de ejercer el control ideológico sobre los trabajadores. Unos meses después de la llegada del teniente coronel, el presidente de nuestro sindicato independiente, Andrei Khanevich, fue detenido y condenado a cinco años de prisión simplemente por conceder una entrevista sobre los problemas de la fábrica.

La sede del sindicato fue objeto de escuchas ilegales y nuestra organización fue disuelta de inmediato. Como consecuencia, llegamos a una realidad profundamente preocupante. Precisamente quienes imponen la represión estatal sobre los trabajadores bielorrusos son presentados a nivel internacional como sus representantes. Esta situación no es simplemente un asunto interno de Belarús. Se trata de un ataque directo a la integridad de esta Organización. Al aceptar a estos «representantes», ponemos en tela de juicio su credibilidad y debilitamos los principios fundamentales de la libertad sindical que todos queremos defender.

Miembro gubernamental, Argelia: Hemos escuchado con atención la declaración del Gobierno en la que indica que presta toda la atención necesaria a las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. La delegación argelina celebra las importantes medidas que ha adoptado el Gobierno, en particular al tener en cuenta las recomendaciones de la comisión de encuesta creada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Argelia alienta al Gobierno a que prosiga con sus esfuerzos y colabore con la Oficina con el fin de poner en práctica las recomendaciones de la comisión de encuesta. Argelia aboga firmemente por el mantenimiento de un diálogo abierto entre Belarús y los órganos competentes de la OIT con el fin de alcanzar un entendimiento mutuo de las preocupaciones expresadas, en un espíritu de colaboración y respeto mutuo.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: Los lugares de trabajo en Belarús se han convertido en lugares propicios para las detenciones. Cada día se producen detenciones en los lugares de trabajo de todo el país, ya sea en empresas estatales, privadas o de capital extranjero. Los trabajadores pueden ser detenidos por unidades especiales de agentes armados y tratados como delincuentes por actividades tales como suscribirse a canales de noticias independientes; dar «me gusta» a una publicación en redes sociales que aparezca en fotografías de las protestas de 2020; realizar donaciones a iniciativas de la sociedad civil, apoyar a defensores de los derechos humanos o solidarizarse con las familias de los presos políticos. La presión y las intimidaciones son prácticas habituales en los lugares de trabajo de todo el país.

En todas las empresas estatales existen departamentos ideológicos encargados de supervisar la lealtad de los empleados al Estado. Estas estructuras están integradas en la dirección de la empresa y en el departamento de recursos humanos. Los contratos de trabajo de corta duración, que se han utilizado ampliamente en Belarús durante casi 20 años, siguen sirviendo como instrumento para mantener a los trabajadores en un estado constante de temor a perder su empleo. Según se informa, en una conocida empresa estatal de Grodno se utilizan de forma sistemática pruebas con detector de mentiras en este contexto, tanto durante el proceso de selección como al renovar los contratos de trabajo. Aún no está claro si los representantes de los sindicatos controlados por el Estado reciben el mismo trato.

También hay indicios de que las pruebas con polígrafo se utilizan en otras empresas estatales. Además, los solicitantes de empleo deben proporcionar una referencia de su empleador anterior, ya que la lealtad percibida desempeña un papel importante en las

decisiones de contratación. Al mismo tiempo, cabe decir que al parecer existen listas negras no oficiales de estos ciudadanos leales que impiden a determinadas personas conseguir un empleo.

Lo que antes se asociaba únicamente a las empresas estatales, ahora también está legalmente permitido para las empresas privadas. El Estado obliga a las empresas privadas con más de 600 empleados a contratar a directivos ideológicos designados por las autoridades locales. Dado que en Belarús las empresas de la Unión Europea siguen desarrollando sus actividades comerciales, la existencia de tales mecanismos de control ideológico debe analizarse detenidamente en el marco de las obligaciones de diligencia debida corporativa. Por lo que sabemos, podemos concluir que el clima de las relaciones laborales en Belarús es hostil tanto para los trabajadores como para las empresas.

La falta de libertad sindical genera este ambiente. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que entable una comunicación genuina con la OIT a través del enviado especial para que cumpla sus recomendaciones y ponga fin a la represión en Belarús.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Libia**: Tengo el honor de participar en esta discusión y la delegación del Sindicato de Trabajadores de Libia desea expresar su reconocimiento por el importante papel que desempeña la OIT en la promoción de la justicia social y la consolidación de los principios del trabajo decente en el mundo. La Organización ha sido y seguirá siendo una plataforma de diálogo y cooperación entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que contribuye a la protección de los derechos y, al mismo tiempo, refuerza la estabilidad y el desarrollo. En lo que respecta a la discusión en curso sobre Belarús, consideramos que debemos prestar la debida atención a lo que dice el Gobierno y tener en cuenta las opiniones de los sindicatos que representan a los trabajadores sobre el terreno. En este contexto, nos gustaría señalar que el sindicato de Belarús representa a millones de trabajadores y debemos encomiar sus esfuerzos por defender sus intereses económicos y sociales.

Asimismo, valoramos todas las iniciativas y esfuerzos encaminados a reforzar el bienestar de los trabajadores y a lograr su estabilidad profesional y social. Dondequiera que se encuentren, los trabajadores deben ser escuchados y sus aspiraciones e intereses deben ser tenidos en cuenta. La delegación de trabajadores libios reitera su apoyo a todas las acciones dirigidas a fortalecer el diálogo y la cooperación sobre la base del principio en el que se fundó la OIT. Nos gustaría expresar nuestra solidaridad con los trabajadores de Belarús y valoramos lo que están haciendo al servicio de su país, su economía y su sociedad. Esperamos que estas conversaciones contribuyan a reforzar la confianza y a lograr una mayor prosperidad y progreso para todos los trabajadores.

Miembro gubernamental, Turkmenistán: Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de la República de Belarús y expresa su agradecimiento por la información facilitada sobre los asuntos que está examinando la Comisión. En la práctica de la OIT, se concede especial importancia a la colaboración constructiva entre los Gobiernos y los órganos de control, lo que incluye el diálogo técnico, el intercambio de información y el avance gradual en las cuestiones que suscitan preocupación. Este enfoque contribuye a garantizar unos resultados más sostenibles y a largo plazo. En este contexto, Turkmenistán destaca la importancia de que el Gobierno de Belarús y los mecanismos pertinentes de la OIT sigan colaborando en las cuestiones que se están analizando, de conformidad con los principios del diálogo y la cooperación. Estamos convencidos de que la colaboración constante y constructiva de todas las partes interesadas sigue siendo una condición fundamental para seguir avanzando.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI): Hablo en nombre de los trabajadores de Myanmar y de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM). Expresamos nuestra solidaridad con el movimiento sindical independiente de Belarús y con todos los sindicalistas que siguen defendiendo los derechos de los trabajadores a pesar de la represión, el encarcelamiento y el exilio. Los trabajadores de Belarús y Myanmar se enfrentan a muchos de los mismos retos. Ambos países están sujetos a las medidas previstas en el artículo 33 debido a violaciones graves y persistentes de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Los trabajadores siguieron sufriendo represión, mientras que a los sindicatos independientes se les siguen negando sus derechos fundamentales.

En Belarús se han disuelto los sindicatos independientes. Sus líderes fueron encarcelados y los activistas se vieron obligados a exiliarse. En Myanmar, desde el golpe de Estado militar de 2021, los líderes y miembros sindicales se han enfrentado a detenciones, encarcelamientos, actos de violencia, desplazamientos injustificados, exilio y revocación de la ciudadanía. No se trata de incidentes aislados. Reflejan una tendencia más amplia en la que las autoridades de Belarús y las autoridades militares de Myanmar aplican políticas similares de represión de los sindicatos independientes, silenciando las voces de los trabajadores independientes y promoviendo organizaciones sustitutas que no representan la libre elección de los trabajadores.

Los trabajadores de Myanmar son conscientes de que, cuando se desmantelan los sindicatos independientes, no puede haber un diálogo social auténtico, ni una negociación colectiva significativa, ni respeto por la libertad sindical. También nos preocupa la creciente cooperación entre las autoridades de Belarús y las autoridades militares de Myanmar, en un momento en el que ambas siguen siendo objeto de graves críticas por parte de la OIT por violar los derechos de los trabajadores y la libertad sindical. La comunidad internacional no debe permitir que esa represión se normalice. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Belarús a que libere a los sindicalistas encarcelados, restablezca la libertad sindical y aplique íntegramente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Por último, exhortamos a los Gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a que vayan más allá de las meras muestras de preocupación y hagan lo posible por lograr la implementación efectiva de las medidas previstas en el artículo 33 y de las recomendaciones de la OIT.

Los trabajadores de Belarús y Myanmar merecen libertad, justicia, dignidad y el derecho de sindicación sin miedo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto**: La República Árabe de Egipto expresa su agradecimiento por la labor realizada por la Comisión de Expertos en la elaboración del Informe anual presentado a la Comisión. Agradecemos a la secretaría la excelente preparación de esta sesión.

La delegación de Egipto tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno de Belarús, así como de las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical. También tomamos nota de las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia, así como de las declaraciones del Gobierno de Belarús en relación con la aplicación de dichas decisiones y con la puesta en práctica de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La delegación de Egipto desea reafirmar su posición sobre la importancia de apoyar los esfuerzos destinados a fortalecer el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. La Organización debería seguir desempeñando su papel de liderazgo en el apoyo a las acciones nacionales dirigidas a promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, así como a fomentar la asistencia técnica prestada a

los Estados Miembros y a dar respuesta a los retos a los que estos puedan afrontar en relación con la implementación de dichas normas. En consonancia con lo anterior, Egipto considera importante que prosiga el diálogo constructivo entre el Gobierno de Belarús y la OIT, ya que constituye la mejor forma de aplicar la recomendación de la comisión de encuesta y garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de las obligaciones derivadas del Convenio.

Miembro gubernamental, Pakistán: El Pakistán reconoce el compromiso constante de Belarús con la OIT y toma nota de las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del mecanismo de control. Creemos que el diálogo constructivo, la cooperación y el compromiso técnico siguen siendo los medios más eficaces para abordar las cuestiones pendientes relacionadas con las normas internacionales del trabajo. El Pakistán alienta además a que se mantenga la colaboración en el marco de control de la OIT y considera que los enfoques basados en el diálogo son preferibles a las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. El Pakistán también subraya la importancia de respetar los principios de soberanía nacional y cooperación mutua a la hora de resolver las diferencias.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: Hemos escuchado con atención las declaraciones de los representantes del Gobierno de la República de Belarús y también hemos examinado detenidamente sus comunicaciones escritas. Compartimos plenamente las observaciones formuladas en relación con esta sesión especial y con el caso de Belarús, en el marco de la labor de la OIT en sus órganos de control y órganos rectores. Tradicionalmente, la República de Belarús se ha comprometido con los derechos de los trabajadores, proporcionando apoyo social a los trabajadores y a sus familias y reforzando el diálogo social. Los indicadores que reflejan esta situación son bien conocidos. En el país existe una gestión participativa eficaz basada en las normas fundamentales de la OIT. Se celebran negociaciones periódicas entre todos los interlocutores sociales.

Los representantes de los movimientos sindicales, así como de las asociaciones de empleadores, participan activamente en el proceso legislativo, lo que les permite influir directamente en la elaboración de las políticas en el ámbito social y laboral. En este contexto, no nos queda más que expresar nuestro profundo pesar y decepción por la campaña contra Belarús que se está llevando a cabo en la OIT. El Gobierno ha aplicado todas las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, salvo aquellas que tenían un carácter político, como la puesta en libertad de los denominados «activistas sindicales» y la derogación de una serie de leyes relativas a la realización de actos multitudinarios y la financiación extranjera. No nos cansaremos de repetir que estas recomendaciones son inadecuadas. En primer lugar, van más allá del mandato de la OIT.

En segundo lugar, llevan claramente el sello distintivo de la injerencia en los asuntos internos de un Estado soberano, Belarús, en beneficio de los intereses, apenas disimulados, de un grupo reducido de intereses externos y Estados extranjeros. Tampoco nos cansaremos de afirmar que las personas cuya liberación o restitución de derechos reclaman tan activamente los órganos de control han sido condenadas no por sus actividades sindicales, sino por delitos comunes, en plena conformidad con la legislación de la República de Belarús, ya que los hechos cometidos no tenían nada que ver con la protección de los derechos de los trabajadores, sino que estaban motivados por un activismo político impulsado desde el exterior. El hecho de pertenecer a grupos de activistas políticos, a los que por alguna razón en los documentos de la OIT se hace referencia como figuras sindicales, no los exime de responsabilidad penal. Los motivos políticos ocultos que subyacen a esta difamación contra Belarús son evidentes. En tales circunstancias, no podríamos aceptar ninguna medida contra Belarús que ya se haya propuesto o que pueda surgir en la sesión de hoy.

Una vez más, tendríamos que apoyar una moción para someter a votación cualquier conclusión de este tipo que surja de la Comisión en su discusión sobre el caso de Belarús.

Observador, IndustriALL Global Union: Tomo la palabra en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores de la minería, la energía y la industria manufacturera en todo el mundo. Hoy hemos escuchado a los tres representantes de la delegación oficial de Belarús, quienes describen la situación como perfecta. Esto no refleja la realidad. La realidad es que los trabajadores bielorrusos no tienen voz y que los líderes y los activistas sindicales se encuentran en estos momentos en prisión, en condiciones que ponen en peligro sus vidas.

Voy a mencionar algunos de ellos. Vatslau Areshka, de 71 años, redactor jefe de nuestro periódico afiliado y representante sindical, se encuentra en prisión desde abril de 2022, condenado a ocho años de cárcel por publicar información sobre los derechos de los trabajadores. Durante su encarcelamiento, su vista se ha deteriorado hasta llegar a una ceguera casi total. No puede leer. No puede escribir. Se desplaza por su celda a tientas y se ha caído en repetidas ocasiones, sufriendo lesiones que no han recibido tratamiento. Esto no es una acusación. Esto es un hecho documentado, una realidad. No es el único. Andrei Khanevich, presidente del Sindicato Independiente de Belarús (BNP) en la fábrica química de Grodno. Volha Brytsikava, presidenta de BNP en la planta de procesamiento de petróleo de Novopolotsk. Hanna Karneenka, miembro del SPM en la fábrica de maquinaria de Minsk. Diecinueve sindicalistas siguen entre rejas. Más de 50 personas siguen bajo proceso penal. ¿Cuáles son sus delitos?

¿Publicar noticias sindicales, organizar a los trabajadores, defender los derechos de los trabajadores? ¿Ejercen los derechos que les garantizan los convenios? El Gobierno de Belarús ha tipificado como delito el contacto con sindicatos independientes. Además, el Gobierno ha disuelto por la fuerza todas las organizaciones industriales afiliadas —el Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica (REP), el BNP y el SPM—, dejando a los trabajadores sin representación y poniéndolos a merced del Estado. El Gobierno ha confiscado los pasaportes de los líderes liberados Aliaksandr Yarashuk y Hennadz Fiadynich, y se ha negado a aceptar al enviado especial de la OIT.

Creemos que el caso está muy claro. Esperamos y pedimos a la Comisión que extraiga las conclusiones necesarias sobre el incumplimiento continuado por parte del Gobierno de Belarús y que garantice el respeto del principio de «cumplimiento casi total» para los sindicalistas bielorrusos en el exilio. El camino a seguir no admite dudas. La Comisión ha marcado el rumbo. Ahora le toca al Gobierno de Belarús actuar, liberar a los trabajadores, cooperar y cumplir con las recomendaciones.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), Internacional de Servicios Públicos (ISP) e Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): Intervengo en nombre de tres sindicatos mundiales: la UITA, la ISP y la ICM. Esta Comisión lleva cien años en activo y, durante una cuarta parte de ese siglo, se ha ocupado del caso de Belarús. Se trata, sin duda, de un logro notable del Gobierno, que pasará a la historia junto con el número sin precedentes de activistas sindicales encarcelados y la crueldad con la que se les ha tratado. Lo que comenzó como una injerencia en los asuntos sindicales se ha convertido en una represión sistemática, que incluye detenciones masivas y el desmantelamiento total de los sindicatos independientes.

Sus oficinas han sido registradas y sus líderes, entre ellos Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración, han sido detenidos y sometidos a malos tratos y torturas. Muchos de ellos siguen hoy en prisión y se encuentran recluidos en condiciones inhumanas. A lo largo de estos años, la OIT ha ofrecido al Gobierno de Belarús numerosas oportunidades y vías para volver a respetar el Estado de derecho en el ámbito de los derechos laborales. Estos esfuerzos han sido ignorados o rechazados. Las detenciones han continuado, al tiempo que la intimidación y la represión se han vuelto sistemáticas.

Estas represalias han afectado no solo a quienes permanecieron en el país, sino también a quienes intentaron establecer contacto con la comunidad internacional y la OIT. El Secretario General de las Naciones Unidas presentó ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU su informe sobre la cooperación con las Naciones Unidas, sus representantes y mecanismos en el ámbito de los derechos humanos. El informe hacía referencia al caso de Maksim Pazniakou, uno de los líderes del BKDP, que fue acusado en rebeldía de haber hecho llamamientos públicos a llevar a cabo acciones presuntamente perjudiciales para la seguridad nacional. Según la información facilitada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el proceso judicial contra Maksim Pazniakou, así como el acoso continuo al que se ven sometidos sus familiares en Belarús, parecen estar directamente relacionados con su colaboración con la OIT. Según se ha informado, unos funcionarios estatales visitaron a su madre de 75 años, causándole una importante angustia emocional.

En su respuesta, recogida en el informe, el Gobierno de Belarús afirmó que este proceso penal estaba relacionado con la supuesta colaboración de Maksim con un grupo extremista y con su interacción con las Naciones Unidas, y en particular con la OIT. El Gobierno señaló además que el interrogatorio de los familiares era una práctica de investigación habitual. Sabemos, de hecho, que en Belarús es una práctica muy arraigada visitar a los familiares de quienes asisten a reuniones internacionales. Este caso habla por sí solo. El Gobierno de Belarús no solo está demostrando un desprecio hacia la OIT, sino también un intento deliberado de socavar la Organización mediante amenazas e intimidaciones a quienes participan en sus mecanismos.

Tales acciones constituyen un ataque al propio funcionamiento de las Naciones Unidas. Además, ponen en jaque la credibilidad y la autoridad de la OIT. Lamentamos profundamente que la postura del Gobierno bielorruso no haya cambiado. Apelamos a la OIT a que siga reforzando las medidas de cumplimiento previstas en el artículo 33. Una vez más, instamos al Gobierno de Belarús a que libere de forma inmediata e incondicional a todos los sindicalistas detenidos.

Por último, solicitamos a la OIT que proporcione al enviado especial toda la asistencia necesaria y los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados para que pueda cumplir eficazmente su mandato.

Interpretación del ruso: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)**: Quiero expresar mi agradecimiento a todos aquellos que lucharon por mi liberación. Gracias a ustedes fue posible. Muchísimas gracias a todos. Creo que no es necesario hablar de la legalidad de mi encarcelamiento, la tortura y la violencia.

No hemos dejado de insistir en la puesta en libertad de todos nuestros amigos que han sido encarcelados y que siguen en prisión, incluido Vatslau Areshka, que ha perdido la vista. Nadie debería ser procesado por su actividad sindical. Nadie debería ser encarcelado por esto ni tildado de extremista. Nadie debería ser encarcelado por protestar contra la guerra. Nadie debería ser objeto de una deportación forzosa que le prive de sus derechos civiles.

Hago un llamamiento a los trabajadores para que tengan presente que, en Belarús, tanto los trabajadores como las empresas se han visto privados de su libertad sindical, ya que las empresas están obligadas a crear sindicatos estatales y a incluir en su nómina a quienes promueven una determinada ideología. Esto no puede considerarse normal. Pido a los Gobiernos que no sigan el ejemplo de las autoridades bielorrusas, que están convirtiendo a los trabajadores en personas sin derechos. Si siguen por ese camino, sus declaraciones sobre el trabajo decente no serán más que palabras vacías. Al igual que las autoridades bielorrusas, no lograrán que su país sea próspero, ni los trabajadores tendrán una vida digna.

Al regresar a esta augusta casa, me embarga la firme determinación de continuar la lucha para devolver los derechos que les fueron arrebatados a los trabajadores bielorrusos. Ante todo, me referiré al derecho a la libertad sindical, teniendo en cuenta que las acciones del Gobierno bielorruso, que constituyen una violación del derecho internacional, representan una amenaza para la propia OIT. Sin embargo, el funcionamiento eficaz de la OIT es más importante que nunca. Nosotros, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores, podemos mantener la capacidad de lograr el diálogo social, alcanzar acuerdos y establecer la gestión participativa. Debemos respetar las normas internacionales del trabajo y adoptar una postura firme frente a las acciones de Gobiernos que, como el de Belarús, pretenden convertir el mundo del trabajo, el diálogo social y la gestión participativa en un mundo donde reinen la anarquía, la violencia y la tiranía.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: En nombre del Gobierno, doy las gracias a todos aquellos que comprenden las verdaderas razones que se esconden tras la campaña contra Belarús y apoyan a nuestro país. Estamos muy agradecidos. Su apoyo demuestra que existen fuerzas que se oponen a la politización de la OIT y a su participación en la presión ejercida sobre los países por motivos inverosímiles. Creemos que cuanto más comprendan los Miembros de la OIT lo infundadas que son las decisiones contra Belarús, mayores serán las posibilidades de que la OIT evite, en última instancia, convertirse en una plataforma para saldar cuentas geopolíticas.

A pesar de las aclaraciones sobre la situación real del país, los detractores de Belarús no modifican su discurso. Repiten constantemente afirmaciones falsas sobre la represión del movimiento sindical y el incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Al mismo tiempo, no les preocupa el hecho de que las reivindicaciones no se basen en la situación real, no se deriven directamente de los Convenios y excedan el mandato de la OIT. Hemos afirmado en repetidas ocasiones que comprendemos los objetivos de ejercer presión y promover decisiones injustas en el seno de la OIT. Se trata de elementos de una guerra híbrida cuyo objetivo es apoyar a las fuerzas destructivas, cambiar el Gobierno y nuestras prioridades en materia de política exterior.

Quienes apoyan la Resolución sobre Belarús no se preocupan por el futuro del país ni de su pueblo. El tema de la protección de los derechos sindicales se ha utilizado como herramienta para manipular y desacreditar al Estado bielorruso. Precisamente por eso no quieren escucharnos. Precisamente por eso siguen circulando noticias falsas sobre Belarús. Por desgracia, a nuestros oponentes les cuesta admitir que sus esfuerzos no están dando los resultados esperados.

¿De qué otra forma se puede explicar su deseo de mantener una confrontación que, de hecho, tiene un impacto negativo tanto en ellos mismos como en el sistema de relaciones internacionales? ¿Es que los instigadores de la campaña contra Belarús realmente no comprenden las consecuencias de sus políticas miopes? En primer lugar, el uso de la OIT como instrumento de presión política y económica menoscaba la autoridad y los fundamentos de la

Organización, que fue creada para el diálogo y la cooperación. La OIT ya no puede considerarse un organismo internacional neutral. Se utiliza como herramienta para castigar a países indeseables y sus decisiones forman parte de la política de sanciones.

En segundo lugar, las medidas coercitivas unilaterales contra Belarús que, según informan, han adoptado los países occidentales, han tenido un efecto bumerán. Las sanciones han tenido un efecto negativo en las economías de los países que las imponen. Se enfrentan a perturbaciones en las cadenas de suministro, interrupciones en el abastecimiento de materias primas, el aumento de los precios de los alimentos y los fertilizantes, y pérdidas para los inversores y las empresas. Todo ello ha afectado a los ingresos y al nivel de vida de su población. ¿Es este realmente el resultado que buscamos?

¿Hay lógica y sentido común en este tipo de acciones? Son los Gobiernos de los países que han dado prioridad a ejercer presión sobre Belarús en lugar de cooperar en beneficio de sus propios ciudadanos quienes deben responder a estas preguntas. Tampoco entendemos del todo la postura del Grupo de los Empleadores. ¿Por qué los empleadores de varios países se dejaron engañar inicialmente y apoyaron una resolución claramente injusta sobre Belarús? ¿Por qué hicieron eso?

Lógicamente, deberían estar interesados en la estabilidad de las cadenas de suministro y en su protección. Dado que la ruptura de los vínculos económicos puede acarrear perjuicios financieros, pérdida de cuota de mercado, cierre de empresas, etcétera, en los discursos de los representantes del Grupo de los Empleadores se escuchan en ocasiones voces sensatas que abogan, por ejemplo, por el cumplimiento del mandato de la OIT. Sin embargo, esto no basta para restablecer un equilibrio de poder saludable dentro de la Organización y contrarrestar su politización, que perjudica los intereses de todas las partes. Por supuesto, el Gobierno de Belarús es quien tiene más preguntas para el Grupo de los Trabajadores. Estoy seguro de que no hay consenso dentro del Grupo sobre Belarús, pero la postura del Grupo viene determinada por fuerzas que se solidarizan con las autoridades de los países occidentales y que promueven de forma agresiva enfoques politizados en la OIT.

Me dirijo a ellos específicamente. ¿Por qué no quieren afrontar la verdad? ¿Por qué, a costa de su propia misión de proteger los intereses de los trabajadores, persiguen los planes y las ambiciones de un pequeño grupo de individuos que se oponen a Belarús y, por consiguiente, a su pueblo? Ni el BKDP ni los sindicatos, muchos de los cuales formaban parte de él, existen ya. Ya hemos hablado de esto muchas veces.

No obstante, los opositores de Belarús siguen intentando hacer pasar sus acciones ilegales por actividades sindicales. Sin embargo, estos objetivos que atentan contra la seguridad nacional no tienen nada que ver con la protección de los derechos laborales y socioeconómicos de los trabajadores. No es de extrañar que nuestros ciudadanos prefirieran afiliarse a sindicatos reales que entienden que las sanciones perjudican los intereses de los trabajadores y abogan exclusivamente por un diálogo pacífico y constructivo con el Gobierno. Precisamente por eso, hoy en día nadie apoya a los antiguos líderes del BKDP. Permítanme subrayar una vez más que este grupo de personas no representa a los trabajadores bielorrusos en la OIT, sino exclusivamente a sí mismos y a sus ideas erróneas sobre la situación en el país.

El Gobierno de Bielorrusia hace un llamamiento a todos para que acepten este hecho. En Belarús hay 15 sindicatos sectoriales independientes en activo. La afiliación sindical abarca más del 90 por ciento de la población económicamente activa, y se trata de una afiliación real confirmada por declaraciones escritas de los trabajadores y por el pago voluntario de las cuotas sindicales. Para aunar sus esfuerzos, los sindicatos crearon una central sindical

nacional, la FPB, que actúa como socio en igualdad de condiciones en el sistema de gestión participativa. Así pues, en Belarús existe el diálogo social y cumple con unos altos estándares.

Todas las cuestiones se resuelven de forma civilizada entre las partes durante las consultas y negociaciones que tienen lugar en las sedes de los consejos para asuntos laborales y sociales. En total, existen 339 consejos de este tipo en el país. Los resultados de las negociaciones quedan plasmados en los acuerdos arancelarios y en los convenios colectivos que se celebran en las empresas. Hay más de 18 000 convenios colectivos en vigor. Los sindicatos y los empleadores participan en la elaboración de la legislación y los documentos de política, y colaboran con el Estado en la implementación de políticas laborales y socioeconómicas.

No todos los países de la OIT pueden presumir de una interacción semejante con los interlocutores sociales. Esto confirma lo absurdo de las acusaciones de eliminar el movimiento sindical y perseguir a los ciudadanos por su labor sindical. Si hay algo que realmente perjudica los intereses de los trabajadores son las sanciones que los países occidentales mencionan en sus informes sobre la aplicación de la Resolución relativa a Belarús, así como el no reconocimiento de la FPB y el bloqueo de su participación en los actos de la OIT. ¿No se da cuenta el Grupo de los Trabajadores que aboga por ejercer presión sobre Belarús de que ha ido demasiado lejos? Se ha producido una situación absurda: al defender los derechos de los trabajadores, se apoya la presión y las sanciones.

Sin embargo, estos métodos no responden a los intereses de los trabajadores, ya que tienen como objetivo reducir el empleo, aumentar el desempleo, reducir los ingresos y recortar los programas sociales. ¿Están seguros de que los trabajadores bielorrusos agradecen tanta solidaridad y apoyo? Sabemos con certeza que no lo están. El Gobierno de Belarús hace un llamamiento a todos para que evalúen objetivamente la situación y comiencen a corregir los errores cometidos. La presión ejercida sobre Belarús es una herramienta en manos de estafadores políticos a quienes no les importa el destino del país ni el bienestar de sus ciudadanos.

El denominado «caso de Belarús» y las decisiones posteriores de los órganos de la OIT no se basaron en criterios objetivos. El denominado «caso de Belarús» se basa en la tergiversación de los hechos, acusaciones falsas y el deseo de legitimar la presión ejercida sobre el país a través de la OIT. Las acusaciones que se nos imputan van más allá del mandato de la Organización. En este contexto, no tiene sentido plantear ultimátums basados en valoraciones falsas que no se corresponden con la situación real.

Reafirmamos al mismo tiempo el compromiso de Belarús con los objetivos y principios de la OIT, así como nuestra apuesta por el diálogo y el restablecimiento de una cooperación plena. Pero hay una condición imprescindible. Esto implica tener en cuenta la realidad y los intereses soberanos de Belarús, rechazar la politización y la injerencia en los asuntos internos del país y revocar las decisiones injustas motivadas por razones políticas. Cualquier recomendación o conclusión de los órganos de la OIT relativa a Belarús debe basarse en hechos fiables, en consonancia con las competencias de la Organización y los intereses de los ciudadanos de Belarús. Si el proyecto de conclusiones de la Comisión sobre Belarús vuelve a distar mucho de ofrecer enfoques constructivos y evaluaciones objetivas, su aprobación podría convertirse en otro error. Quiero pedirles a todos que eviten este error.

Miembros trabajadores: Damos las gracias al Gobierno de Belarús por su intervención y a todos los que han tomado la palabra. Esta discusión ha confirmado una vez más lo que la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración, la comisión de encuesta y esta Comisión han concluido en numerosas ocasiones: Belarús sigue

infringiendo gravemente los Convenios. Más de 20 años después de la comisión de encuesta, el problema fundamental sigue siendo el mismo. Los sindicatos independientes siguen siendo desmantelados, sus dirigentes y afiliados siguen sufriendo represión, y a los trabajadores se les sigue negando el derecho a organizarse libremente y a defender sus intereses, incluidos los políticos y económicos, con independencia del Gobierno.

El Gobierno ha afirmado haber aplicado la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Sin embargo, la realidad es que las recomendaciones que aún no se han aplicado se refieren a aspectos fundamentales de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Las restricciones a las actividades sindicales, las restricciones al acceso a los recursos y las restricciones a la capacidad de las organizaciones para actuar libremente y de forma independiente constituyen el núcleo del Convenio.

Asimismo, hemos tenido conocimiento de hechos profundamente preocupantes relacionados con los sindicalistas encarcelados, el acoso continuo a los sindicalistas independientes, el exilio forzoso, las restricciones a los documentos de viaje, la retención de las pensiones y el clima de miedo persistente que impide a los trabajadores ejercer sus derechos.

Nuestro Grupo sigue especialmente preocupado por el hecho de que el Gobierno continúe negándose a comprometerse seriamente con la aplicación de las medidas de la OIT adoptadas en virtud de la Resolución aprobada con arreglo al artículo 33. Lamentamos la falta de cooperación con el enviado especial de la OIT y la negativa persistente a participar en un proceso constructivo destinado a encontrar soluciones.

El Gobierno de Bielorrusia afirma, por un lado, que se trata de un proceso sin salida y que no resulta oportuno, ni desde el punto de vista político ni práctico, aceptar las medidas propuestas para hacer frente a la situación. Por otra parte, reafirma al mismo tiempo su compromiso con los principios fundamentales y el derecho al trabajo, así como su voluntad de entablar un diálogo constructivo con la Oficina y los órganos de la OIT.

Debemos destacar que el sistema de la OIT destinado a detectar las deficiencias de los Estados Miembros y a poner en marcha las herramientas necesarias para ayudar a mejorar la situación de conformidad con las obligaciones asumidas no es independiente de la Oficina ni de los demás órganos de la OIT. Se trata de un conjunto integrado. En este sentido, resulta profundamente preocupante que el Gobierno siga mostrando un desprecio persistente hacia el seguimiento, las conclusiones y las recomendaciones de la comisión de encuesta, los órganos de control y el Consejo de Administración, y se niegue a aceptarlas y a aplicarlas.

No se está haciendo ningún esfuerzo por abordar las preocupaciones relativas a la imposición de sanciones penales a los sindicalistas que participan en actividades sindicales legítimas y al acoso judicial de los miembros de los sindicatos, incluidas las detenciones, los procesos judiciales y las penas de prisión. No existe medida más severa para someter a un Estado al escrutinio riguroso, que cuando impone restricciones a actividades legítimas cuya finalidad es defender los derechos sindicales. El Estado de derecho y la independencia del Poder Judicial se ven debilitados.

La represión contra los sindicatos independientes continúa, y hay que poner fin al encarcelamiento de los sindicalistas. Lamentamos profundamente el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que se vive en Belarús, lo cual no favorece el libre ejercicio de las libertades civiles. Los sindicalistas son encarcelados y sometidos a trabajos forzosos como castigo por expresar puntos de vista políticos y opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido.

Tal y como han confirmado los órganos de control, siguen existiendo serias dudas sobre la independencia de la FPB. Lamentamos que, incluso en esta sala, la FPB actúe como un agente del Gobierno. El año pasado tuvimos que protestar porque grabaron a los participantes. Este año hemos sido testigos de numerosas comunicaciones destinadas a atacar a nuestros compañeros del BKDP.

El Grupo de los Trabajadores desea responder a las declaraciones realizadas por el representante del Gobierno de Belarús. Nos oponemos de manera formal y firme a que el Gobierno de Belarús tache de delincuentes a los portavoces de nuestro Grupo y a los sindicalistas en general. Esperamos que este tipo de declaraciones no vuelvan a producirse en el seno de nuestra institución.

La OIT debería plantearse seriamente la posibilidad de establecer un mecanismo —una reunión de coordinación abierta a la participación de los Gobiernos y los interlocutores sociales, integrada o adscrita al grupo de trabajo—, bajo los auspicios de la OIT, pero con el apoyo de una coalición de Estados Miembros, con el fin de coordinar a los organismos de las Naciones Unidas implicados en la aplicación efectiva de la Resolución. Deberíamos plantearnos la organización de un evento de este tipo antes de la reunión del Consejo de Administración de noviembre.

El Gobierno debe liberar de inmediato a los sindicalistas encarcelados, retirar todos los cargos y anular todas las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas.

El Gobierno debe aceptar con la mayor urgencia:

- una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y prestarles asistencia médica, si fuera necesario, y
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o bajo custodia.

Agradecemos a los Gobiernos que aplican el principio de no devolución para garantizar que los sindicalistas obligados al exilio que están en sus países no sean devueltos a Belarús, donde podrían ser objeto de persecuciones, detenciones arbitrarias y tortura. Hacemos un llamamiento a todos los Gobiernos para que respeten también estos principios y ayuden a los ciudadanos bielorrusos residentes en sus países que carecen de documentos de viaje válidos debido a su imposibilidad de recibir servicios consulares, facilitando la expedición de visados de turista a los ciudadanos bielorrusos perseguidos por sus actividades sindicales y a sus familiares, según proceda.

Solicitamos que estas discusiones y las conclusiones de la sesión especial se incluyan en una sección separada del Informe de nuestra Comisión.

Miembros empleadores: Como Grupo, los empleadores hemos escuchado atentamente todas las intervenciones y queremos dar las gracias a todos los oradores que han tomado la palabra, así como al Gobierno de Belarús por la información que nos ha facilitado hoy aquí. Hemos tomado buena nota de ello. Para nosotros, lo importante es el cumplimiento de los Convenios ratificados. Reiteramos que los Gobiernos deberían prestar una atención especial a los Convenios núms. 87 y 98, que son convenios fundamentales, al igual que lo hacen los trabajadores y los empleadores.

Los miembros empleadores instan una vez más encarecidamente al cumplimiento de los Convenios ratificados, pero, en este caso concreto, especialmente de los números 87 y 98. Instamos al Gobierno a que entable un diálogo constructivo con la OIT, para mejorar la situación del país en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho de sindicación. En nuestra opinión, esta es la mejor manera de desmentir la idea de que este caso no tiene nada que ver con los Convenios ni con cuestiones laborales, sino que es de carácter político. En conclusión, recomendamos al Gobierno que considere la posibilidad de colaborar con el enviado especial, adopte medidas concretas para aplicar las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta, las recomendaciones posteriores de los órganos de control y las decisiones del Consejo de Administración, y que proporcione información sobre las denuncias de que dos sindicalistas fueron deportados ilegalmente y que más de 70 dirigentes y activistas sindicales siguen siendo procesados penalmente, y que 21 dirigentes y activistas sindicales permanecen encarcelados o detenidos.

Y, por último, se deben adoptar medidas para armonizar todas las disposiciones legales de Belarús con las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical.

Presidenta: Damos por concluida esta discusión. Agradezco la participación del Viceministro de Trabajo y Protección Social de Belarús y de todos los oradores que participaron en la discusión, así como al enviado especial.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión celebró una tercera sesión especial sobre Belarús en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, relativa a la aplicación por parte de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cumplimiento de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, en la que se instaba a Belarús a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

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

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

La Comisión tomó nota de la mesa redonda de alto nivel, organizada el 28 de mayo de 2024, como parte de la aplicación de la Resolución en virtud del artículo 33 y de las pruebas aportadas por los Relatores Especiales de las Naciones Unidas en dicho evento en relación con la violación de los derechos sindicales y el persistente clima general de falta de respeto hacia las libertades civiles básicas necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.

El Gobierno reiteró sus observaciones anteriores y no informó a la Comisión de que hubiera adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Gobierno no ha logrado convencer a la Comisión de que sus acciones estén justificadas en el marco de los Convenios.

La Comisión expresó su profunda preocupación y pesar por el uso de sanciones penales contra sindicalistas que participaban en actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los dirigentes sindicales, en particular por las detenciones, enjuiciamientos y encarcelamientos. Deploró profundamente la represión contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento y la deportación forzosa de sindicalistas.

Recordó que, antes del nombramiento de una comisión de encuesta, este caso había sido objeto de discusión en repetidas ocasiones en el seno de la Comisión, y lamentó profundamente la falta de avances por parte del Gobierno en el cumplimiento de los Convenios.

La Comisión tomó nota del plan de acción para aplicar las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 y de la necesidad de garantizar una coordinación efectiva entre los organismos de las Naciones Unidas y los órganos de derechos humanos mencionados en dicha Resolución. Asimismo, tomó nota de las medidas adoptadas por los mandantes de la OIT y otras organizaciones internacionales en respuesta a la Resolución de 2023 sobre Belarús, a fin de que reconsiderasen sus relaciones con el Gobierno y adoptasen las medidas adecuadas con objeto de que este no pueda valerse de esas relaciones para perpetuar o ampliar las violaciones de los derechos de los trabajadores con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, a las que se refiere la comisión de encuesta. La Comisión instó a los mandantes de la OIT y a otras organizaciones internacionales a que perseveren en esa actitud.

De conformidad con la información presentada al Consejo de Administración y a la Comisión, la Comisión deploró profundamente el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que prevalece en Belarús y que no es propicio para el libre ejercicio de las libertades civiles, lo que se pone de manifiesto con el continuo deterioro de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, así como con la erosión del Estado de derecho, lo que se demuestra en la total falta de independencia del Poder Judicial.

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró la continua injerencia del Gobierno en las actividades sindicales. La Comisión expresó serias dudas sobre la independencia de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) y esperaba que, sin más demora, el Gobierno colaborara con la OIT para abordar esas preocupaciones y velar por que todos los sindicatos, incluidos los sindicatos independientes, como el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), puedan operar sin ninguna injerencia del Gobierno.

La Comisión tomó nota asimismo de la información actualizada sobre la situación en Belarús que se presentó en la 356.ª reunión del Consejo de Administración, el cual lamentó profundamente observar que, una vez más, el Gobierno no había proporcionado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y los órganos de control. Señaló además que la información remitida por escrito a la Comisión no contenía ningún elemento nuevo a ese respecto.

Después de la discusión y tras constatar que el Gobierno no había comunicado información nueva alguna, la Comisión se vio obligada una vez más a reiterar su llamamiento al Gobierno para que adoptara con la mayor urgencia todas las medidas posibles para dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los convenios.

La Comisión instó en los términos más enérgicos al Gobierno a que liberara de inmediato a los sindicalistas encarcelados, retirara todos los cargos, anulara todas las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas, devolviera los pasaportes confiscados y reanudara el pago de las pensiones de los sindicalistas liberados que se habían visto forzados a exiliarse.

La Comisión reiteró asimismo su petición al Gobierno de que aceptara con la máxima urgencia:

- **una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, según sea necesario;**
- **una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran prisión o detención.**

En consonancia con la Resolución de la Conferencia, la Comisión acogió con agrado la creación de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y los órganos de control, e instó al Gobierno a que colaborara de manera constructiva con dicho grupo.

A este respecto, la Comisión también acogió con agrado el seguimiento continuo de la situación por parte del Consejo de Administración.

La Comisión instó a los Gobiernos a que respetaran el principio de no devolución para garantizar que los sindicalistas a los que se obligó a exiliarse no tengan que volver a Belarús, donde podrían ser objeto de persecución, detención arbitraria y torturas, y a que prestara asistencia a los ciudadanos bielorrusos que residan en el extranjero y puedan carecer de la documentación válida para viajar debido a la ausencia de servicios consulares, en particular facilitando la expedición de visados de turista a dichos ciudadanos, perseguidos por sus actividades sindicales, y a sus familiares, según proceda.

Por último, la Comisión decidió incluir las discusiones y las conclusiones de la sesión especial en una sección aparte de su Informe.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: La discusión sobre el caso de Belarús en la sesión especial de la Comisión celebrada el 6 de junio puso de manifiesto la falta de consenso tanto en lo que respecta a la evaluación de las políticas del Gobierno como a la situación en el ámbito social y laboral, así como la falta de consenso en relación con las medidas recomendadas a Belarús por la OIT. Diecisiete delegaciones —la mitad de las que tomaron la palabra— valoraron positivamente el sistema de diálogo tripartito nacional y destacaron los logros de Belarús en la gestión participativa, así como las actividades de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) para defender los derechos e intereses de los trabajadores.

Varios Estados apelaron a la Comisión y a la OIT para que evitaran la politización en sus relaciones con Belarús y se pronunciaron en contra de la imposición de ultimátums políticos al Gobierno. Hicieron referencia a la influencia negativa de las sanciones impuestas a Belarús por los Estados que han presionado para que se aplique el artículo 33 de la Constitución de la OIT contra Belarús. Hasta la fecha, estas sanciones se han utilizado para obligar a Belarús a cumplir las normas de la OIT, y se ha instado a esta Organización a restablecer un diálogo pleno con el Gobierno y a prestar asistencia técnica para mejorar el ámbito social y laboral.

Sin embargo, en las conclusiones de la Comisión se han pasado por alto completamente los aspectos sustantivos de la reunión. El documento solo refleja la postura y la evaluación de nuestros oponentes, y se centra exclusivamente en medidas destinadas a ejercer presión sobre el Gobierno, los 4 millones de afiliados sindicales y los empleadores de Belarús.

Además, existen dudas sobre la validez de la información contenida en el documento, según la cual la Comisión, al parecer, «acogió con agrado la creación de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a conseguir una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control, e instó al Gobierno a colaborar con él». De hecho, esa propuesta solo se mencionó en las observaciones finales del Grupo de los Trabajadores. La Comisión no discutió este asunto. La Resolución de 2023 no contempla la posibilidad de presentar una propuesta de este tipo. Entonces, ¿por qué se está haciendo esto? ¿Con el fin de crear otro mecanismo de la OIT que no esté previsto en su mandato y financiarlo con el presupuesto de la OIT?

La falta de consenso durante la discusión sobre Belarús y el contenido de las conclusiones ponen de relieve que no hay acuerdo sobre las conclusiones de la Comisión y, por lo tanto, dificultan su adopción.

En esta situación, solicito que se respete estrictamente el Reglamento y que se sometan a votación las conclusiones emitidas por la Comisión tras la discusión sobre el caso de Belarús. Se pide a los miembros de la Comisión que voten en contra de estas conclusiones, ya que no tienen en cuenta el contenido de las discusiones, incluida la posición expresada por mi delegación.

Presidenta: Muchas gracias, señora, su intervención quedará reflejada en el acta de esta sesión. Como es de vuestro conocimiento, la Comisión procura, en la medida de lo posible, adoptar sus decisiones por consenso. Les recuerdo que el consenso se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un Miembro, como un obstáculo a la adopción de decisiones de que se trate. A este respecto, quisiera llamar la atención de la delegada de Belarús sobre el hecho de que la posición del Gobierno de Belarús ha sido reflejada en las actas sobre la discusión de la sesión especial, y de que su intervención también quedará reflejada en el Informe de la Comisión.

En esta circunstancia, ruego de nuevo al Gobierno de Belarús considerar su posición y no obstaculizar la adopción de las conclusiones por consenso.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Gracias por sus amables aclaraciones. Consideramos que la labor de la Comisión se rige por la Parte 4 del Reglamento, que regula la labor de todas las comisiones designadas por la Conferencia, salvo que se disponga lo contrario en el propio Reglamento.

Se establece que la Comisión hará todo lo posible por adoptar conclusiones por consenso, lo que se caracteriza por la ausencia de cualquier objeción expresada por un miembro de la Comisión que suponga un impedimento para la adopción de la decisión en cuestión. Por lo tanto, se entiende por ausencia de consenso la expresión de una objeción por parte de un miembro de la Comisión. Expresé mi objeción en mi declaración.

Presidenta: El representante gubernamental de la Federación de Rusia tiene la palabra.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: La Federación de Rusia ha expuesto ampliamente su posición con respecto a la sesión especial sobre la situación en la República de Belarús durante la sesión de la Comisión celebrada el 6 de junio.

No vamos a repetir todas las opiniones negativas que expresamos durante la sesión. Nos limitaremos a señalar el carácter politizado y antibielorruso de las discusiones que tuvieron lugar en la sesión, igual que el de las conclusiones. Compartimos plenamente las opiniones manifestadas al respecto por el representante de Belarús.

Apoyamos la petición formulada por la delegación bielorrusa de que se sometan a votación las conclusiones de la sesión especial. Instamos asimismo a los miembros de la Comisión a que adopten una actitud constructiva y, por lo tanto, a que voten en contra de las conclusiones.

Presidenta: Informo a la Comisión entonces que la solicitud de votación por parte del Gobierno de Belarús, cuenta con apoyo. Informo a los miembros de la Comisión que no se ha alcanzado el consenso sobre la adopción de las conclusiones relativas a la sesión especial de Belarús.

Antes de proseguir, voy a pasar a dar la palabra a la representante gubernamental de Chipre.

Miembro gubernamental, Chipre, en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros: En nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, queremos destacar que concedemos gran importancia a que las conclusiones de esta Comisión se adopten por consenso, de conformidad con la práctica arraigada de esta Comisión, que celebra su centenario. Nos gustaría subrayar que, de conformidad con el artículo 42 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión hará todo lo posible por adoptar sus decisiones por consenso. Además, el documento D.1 sobre los métodos de trabajo y los procedimientos de la Comisión establece claramente en el apartado 32 que las conclusiones relativas a casos concretos deben reflejar recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes pueden registrarse en el acta de las sesiones de la Comisión, y quienes no estén de acuerdo con las recomendaciones tienen la oportunidad de hacer constar sus opiniones en el acta, lo que garantiza una total transparencia sin menoscabar la toma de decisiones colectiva.

Por lo tanto, instamos una vez más a todas las delegaciones a que respeten este principio y permitan que las conclusiones se adopten por consenso, sin tomar ninguna medida que ponga en peligro la independencia y el papel fundamental de esta Comisión Tripartita del sistema de control de la OIT.

Presidenta: Consulto al Gobierno de Belarús, si a la luz de la intervención de la representante de la Unión Europea, puede reconsiderar su posición.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Hemos escuchado la declaración formulada por la Unión Europea y protestamos contra este intento de presentar como consensuadas unas discusiones y conclusiones que no lo son. Me opongo a que se presente que se basan en un consenso. Por consiguiente, reitero mi petición de que se someta a votación.

Presidenta: Gracias. Doy la palabra al representante gubernamental del Canadá.

Miembro gubernamental, Canadá: Intervengo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, **Nueva Zelandia**, **Suiza**, el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** y mi propio país, el **Canadá**. Por tercer año consecutivo, nos vemos obligados a tomar la palabra para declarar con firmeza que la decisión de someter a votación esta cuestión hoy constituye una clara violación de la arraigada y apreciada tradición de adoptar conclusiones por consenso en esta Comisión. En este año especial que se conmemora el centenario de esta Comisión, reiteramos nuestro apoyo inquebrantable a esta labor. Esta Comisión sigue siendo

una piedra angular de uno de los sistemas de control más creíbles, consolidados y respetados del marco multilateral.

La Comisión es un mecanismo único que proporciona un foro esencial para que Gobiernos, trabajadores y empleadores entablen un diálogo constructivo y ofrezcan orientaciones prácticas sobre cómo pueden los Estados Miembros cumplir con las obligaciones que les incumben en virtud de los Convenios internacionales del trabajo ratificados. Condenamos en los términos más enérgicos posibles la interrupción deliberada de los métodos de trabajo de la Comisión, que están bien establecidos y cuidadosamente equilibrados. Tales acciones socavan no solo la eficacia de este organismo, sino también el objetivo más amplio de impulsar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y salvaguardar los derechos de los trabajadores. Hacemos un llamamiento a quienes apoyan la votación para que respeten la integridad de los procesos de esta Comisión, así como el papel y la labor de nuestros interlocutores sociales. Seamos claros: la votación de hoy es una anomalía y debe seguir siéndolo.

No puede ni debe convertirse en un precedente. Urgimos a todos los mandantes de la OIT a que respeten y defiendan los principios de consenso y la sólida tradición de diálogo social que constituyen la base de la legitimidad y la eficacia de esta Comisión.

Presidenta: Gracias señora, pasamos el uso de la palabra al representante de la Federación de Rusia.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: La Federación de Rusia reafirma su apoyo a la petición del Gobierno de Belarús en relación con la votación sobre las conclusiones de la sesión especial. Además, la Federación de Rusia reitera su llamamiento a que los miembros de la Comisión adopten una actitud constructiva y voten en contra de las conclusiones, como ya he mencionado.

Presidenta: Muchas gracias por sus intervenciones. Vamos a dejar constancia de todas ellas en las actas. Invito ahora a los dos Vicepresidentes si pueden, por favor, acercarse a la Mesa.

Luego de consultar con los dos Vicepresidentes, informo a la Comisión que hemos decidido proceder a la votación a mano alzada. Con el fin de preparar dicha votación propongo una pausa técnica de 10 minutos.

Presidenta: Señoras y señores, les ruego que tomen asiento. Vamos a continuar con nuestras labores. Estimados miembros de la Comisión, a los efectos de organizar la votación a mano alzada voy a dar la palabra a la secretaría.

(Votación a mano alzada).

Presidenta: Estimados señoras y señores, deseo anunciar el resultado de la votación. Las conclusiones relativas al caso de Belarús tienen los siguientes resultados:

- votos a favor 2 100 votos;
- votos en contra 56,
- abstenciones 63.

Teniendo en cuenta que se alcanzó el *quorum* requerido, las conclusiones sobre Belarús son adoptadas.

(Las conclusiones fueron adoptadas).

Veo al representante gubernamental del Brasil que pide la palabra.

Miembro gubernamental, Brasil: El Gobierno se adhiere a los principios y valores que constituyen los cimientos mismos de la OIT. Mantenemos nuestro firme compromiso de promover y defender los derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad sindical y la negociación colectiva, que son pilares esenciales de la justicia social, la democracia y el desarrollo inclusivo. Por lo tanto, al reiterar su compromiso con la plena aplicación del mandato de la OIT, el Gobierno expresa su preocupación por la implementación de los Convenios núms. 87 y 98 en Belarús.

El Gobierno subraya asimismo que adoptará una interpretación restrictiva en lo que respecta a los puntos de la conclusión que no estén directamente relacionados con el mandato de la OIT, al tiempo que mantendrá la referencia fundamental a los ámbitos que son competencia de la Organización. Por último, aprovechamos esta ocasión para reiterar nuestro apoyo al enviado especial, el Sr. Lelio Bentes-Correia.

Presidenta: Muchas gracias. Damos la palabra a la representante gubernamental de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: En primer lugar, quisiera dar las gracias a las delegaciones que no han respaldado las conclusiones de la Comisión sobre Belarús.

Estas conclusiones tienen por objeto imponer a los Estados Miembros de la OIT una visión sesgada de la situación en mi país y adoptar decisiones discriminatorias contra el Estado bielorruso, los trabajadores y los empleadores. El Gobierno no considera que las recomendaciones de estas conclusiones le obliguen a actuar en consecuencia.

IV. Sesión especial relativa a la observancia por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.ª reunión (2025)

Información escrita proporcionada por Myanmar

Myanmar ha estado aplicando las recomendaciones vinculadas con el trabajo que ha formulado la comisión de encuesta sobre Myanmar con respecto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en consonancia con las leyes, normas, notificaciones y directivas nacionales en vigor, mediante el establecimiento de políticas y su aplicación de conformidad con los procedimientos pertinentes, y seguirá aplicando las recomendaciones que redunden en beneficio de los trabajadores. Myanmar ha proporcionado con regularidad información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta al Director General de la OIT antes de las reuniones del Consejo de Administración de la OIT.

En relación con las siguientes recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT relativas al Convenio núm. 87:

> cesar de inmediato todas las formas de violencia, entre otras la violencia de género, la tortura y cualquier otro tipo de trato inhumano contra dirigentes y afiliados sindicales y otras personas en relación con el ejercicio de actividades de trabajadores o de empleadores legítimas, incluidas las minorías étnicas, religiosas y de otro tipo; ello incluye en particular la violencia

perpetrada en el contexto de la represión de protestas y manifestaciones públicas pacíficas, en el momento de la detención y durante el periodo de reclusión, así como los ataques militares contra infraestructuras civiles, todo lo cual crea un clima de violencia y de terror que socava el ejercicio efectivo de la libertad sindical y de asociación;

liberar de forma incondicional y sin demora a todos los sindicalistas detenidos, condenados y encarcelados en relación con el ejercicio de sus libertades civiles y de actividades sindicales legítimas, incluidos los detenidos, condenados y encarcelados por haber expresado opiniones críticas sobre las autoridades militares, por haber participado en protestas pacíficas, por haberlas organizado o por haber demostrado de otro modo pacífico su oposición a las autoridades militares tras el golpe de Estado, y

retirar todos los cargos penales que sigan pesando contra sindicalistas y otras personas por haber ejercido pacíficamente sus libertades civiles en relación con actividades sindicales legítimas; y poner fin de inmediato a toda forma de intimidación, amenaza, estigmatización, acoso y vigilancia de sindicalistas y de sus familiares, así como los ataques contra locales y bienes sindicales y su destrucción,

Myanmar aclara que, en el marco de las acciones legales contra las personas que infringen las leyes nacionales vigentes, no ha habido casos en los que se haya castigado a dirigentes o afiliados de organizaciones del trabajo por sus actividades relacionadas con estas; las acciones legales se iniciaron solo por violaciones de las leyes nacionales. Además, las personas acusadas tienen derecho a defenderse y a apelar de conformidad con la ley. En algunas ocasiones, el Gobierno de Myanmar ha adoptado medidas para reducir las penas, retirar casos en curso y conceder indultos. En particular, se concedieron indultos a Thet Hnin Aung, de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF), a Myo Myo Aye y a Naing Lin Aung, mencionados reiteradamente en los informes de la OIT, y esto ya ha sido comunicado a la Organización.

Thet Hnin Aung (MICS-TUF), Thet Htar Swe y Myo Myo Aye (Sindicato de Solidaridad de Myanmar-STUM) fueron liberados el 20 de octubre de 2025. Naing Lin Aung también fue liberado el 26 de noviembre de 2025, y nueve miembros del STUM, incluido Thin Htet San, fueron liberados el 19 de febrero de 2026; vale decir que fueron liberadas todas las personas respecto de las cuales se proporcionó información verificable en los informes de la OIT.

Thet Hnin Aung, Secretario General de la MICS-TUF, fue condenado a siete años de prisión el 15 de noviembre de 2023, en virtud del artículo 52, *a)* de la Ley Antiterrorista. Sin embargo, se le concedió un indulto y fue liberado el 20 de octubre de 2025. Se sabe, según el informe que el Director General de la OIT presentó al Consejo de Administración en su 356.ª reunión, que ahora se encuentra en el extranjero. Esto demuestra claramente que Thet Hnin Aung se ha ido del país por propia voluntad, y que los dirigentes y afiliados de sindicatos no son objeto de intimidación ni de vigilancia.

El caso contra la dirigente del STUM, Myo Myo Aye, conocida como Myo Aye, enmarcado en los artículos 40 y 41 de la Ley de Registro de Asociaciones, estaba siendo juzgado por el Tribunal del Municipio de Shwepyithar. Fue retirado el 19 de octubre de 2025, conforme al artículo 494 del Código de Procedimiento Penal, según la carta núm. 102(2)/8/Consejo de la Oficina del Consejo de Defensa y Seguridad Nacional.

Con respecto al caso presentado contra Myo Myo Aye (Myo Aye) en la dependencia policial de Hlawga, conforme al artículo 66, *d)* de la Ley de Telecomunicaciones, el Ministerio del Interior comunicó a la Oficina Legal del Municipio de Shwepyithar el 19 de febrero de 2026 que solicitara asesoramiento jurídico para cerrar el caso, ya que se recibió una carta del demandante en la que aceptaba resolver y retirar el caso.

El Gobierno de Myanmar ha revisado con atención y meticulosidad los casos de las personas mencionadas por la comisión de encuesta, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración. Estos casos fueron reexaminados y se tomaron medidas para conceder indultos o retirar los cargos. Vale decir que todos los casos de personas respecto de las cuales la OIT proporcionó información verificable ya han sido revisados, y se han tomado las medidas correspondientes, como la concesión de indultos o el retiro de los cargos.

Además, Myanmar desea proporcionar información actualizada sobre los indultos concedidos en 2026. De acuerdo con la orden núm. 8/2026 del 2 de marzo de 2026 emitida por el Consejo de Defensa y Seguridad Nacional, un total de 7 337 presos y presas que cumplen sus condenas conforme a los artículos 50, *j)* y 52, *a)* de la Ley Antiterrorista fueron indultados en virtud del artículo 401, 1) del Código de Procedimiento Penal.

En virtud de la orden núm. 9/2026 del Consejo de Defensa y Seguridad Nacional del 2 de marzo de 2026, se cerraron 9 532 juicios de 12 487 personas acusadas en virtud de los artículos 50, *j)* y 52, *a)* de la Ley Antiterrorista y del artículo 512 del Código de Procedimiento Penal por evadir el arresto, y se retiraron los cargos en contra de los acusados.

De acuerdo con la carta núm. 102(6)/8/Consejo (2026) del Consejo Nacional de Defensa y Seguridad, del 2 de marzo de 2026, se cerraron 1 423 casos que estaban en investigación policial y que involucran a 1 800 personas acusadas en virtud de los artículos 50, *j)* y 52, *a)* de la Ley Antiterrorista, de conformidad con los procedimientos legales.

El Presidente del Gobierno de Myanmar enfatizó en su discurso inaugural pronunciado el 10 de abril de 2026 que el Gobierno considerará y concederá amnistías e indultos para contribuir a la paz y al desarrollo de la nación. En este sentido, el 17 de abril de 2026, en conmemoración del Año Nuevo de Myanmar, la Oficina del Presidente emitió la orden núm. 42/2026 por motivos humanitarios y compasivos, por la que se concedió un indulto a U Win Myint, quien había estado cumpliendo una condena en la cárcel de Taungoo. Además, se concedieron indultos a 4 335 presos en varias cárceles. Por otro lado, las penas de muerte fueron conmutadas a cadena perpetua; la cadena perpetua y la prisión por tiempo indefinido se redujeron a 40 años; las penas superiores a 40 años se redujeron a 40 años, y las penas más cortas se redujeron en un sexto de la pena restante. Además, 179 extranjeros fueron indultados y serán deportados a su país de origen. Estas medidas se adoptaron en virtud del artículo 204, *a)* de la Constitución del Estado y del artículo 401, 1) del Código de Procedimiento Penal. En resumen, un total de 11 635 presos recibieron indultos en 2026.

En relación con la siguiente recomendación de la comisión de encuesta:

> revocar todas las órdenes militares u otras medidas, incluidas las de carácter legislativo, decretadas a partir de febrero de 2021 y consideradas como restrictivas de la libertad sindical y de asociación y de las libertades civiles básicas de los sindicalistas; y restablecer plenamente la protección de las libertades civiles básicas necesarias para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación que han sido suspendidas o restringidas, entre otras, la protección contra la detención y la prisión arbitrarias, el derecho a un juicio justo ante un tribunal independiente e imparcial, la libertad de reunión, de opinión y de expresión y la protección de la propiedad privada,

Myanmar reafirma que no ha adoptado ninguna medida que obstaculice o restrinja la libertad sindical de los trabajadores. Además, no se han modificado las leyes existentes, ni se han promulgado nuevas leyes para restringir esos derechos. Por el carácter de la legislación, pueden realizarse enmiendas cuando sean necesarias para una mejor armonización con los requisitos prevalecientes en el momento.

En relación con la siguiente recomendación:

> cesar todas las medidas punitivas desproporcionadas o arbitrarias contra personas que ejercen pacíficamente sus libertades civiles para reclamar el restablecimiento de un régimen democrático en el que puedan disfrutar plenamente de sus derechos de libertad sindical y de asociación,

el Ministerio de Trabajo permite a empleadores y trabajadores constituir y dirigir libremente sus organizaciones de conformidad con la Ley de Organización del Trabajo (2011). Al 31 de marzo de 2026, se han emitido certificados de reconocimiento a un total de 3 133 organizaciones, incluidas 2 909 organizaciones de trabajo de base, 161 organizaciones de trabajo a nivel municipal, 26 organizaciones de trabajo a nivel regional o estadual, 9 federaciones sindicales, 1 Confederación del Trabajo de Myanmar, 27 organizaciones de empleadores de base, 1 organización de empleadores a nivel municipal y 1 federación de empleadores.

En relación con la siguiente recomendación:

> revocar la privación de la nacionalidad y devolver los documentos de viaje a los dirigentes y afiliados sindicales concernidos sin demora,

29 miembros del Comité Ejecutivo de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), incluido Pyi Thit Nyunt Wai, conocido como Maung Maung, fueron procesados en virtud del artículo 124-A del Código Penal. De los 29 miembros del Comité Ejecutivo de la CTUM, solo se revocó la ciudadanía de Pyi Thit Nyunt Wa (Maung Maung), el 7 de marzo de 2022.

Daw Myint Hnin Thet, miembro de la CTUM, declaró que deseaba vivir pacíficamente en el marco de la ley, y el caso presentado en su contra fue retirado en virtud del artículo 494, *a)* del Código de Procedimiento Penal el 10 de junio de 2025. Luego fue reelegida como secretaria adjunta del actual Comité Ejecutivo de la CTUM y continúa realizando actividades sindicales. Por otro lado, el vicepresidente de la CTUM, U Than Swe, falleció el 3 de junio de 2025, mientras se llevaban a cabo los procedimientos para cerrar el caso presentado en su contra. El caso se archivó en esa fecha.

Myanmar ha abordado con seriedad los asuntos planteados por la OIT y los ha examinado atentamente de tal modo de no atentar contra la seguridad nacional, la estabilidad pública y el Estado de derecho. Por otro lado, las personas deseosas de participar constructivamente en la edificación de la nación pueden hacerlo en colaboración con el Gobierno. Las personas que se han puesto a derecho y las que han recibido una amnistía ahora pueden disfrutar de sus derechos fundamentales.

En relación con las siguientes recomendaciones:

> cesar toda forma de injerencia en la constitución, la administración y el funcionamiento de los sindicatos a todos los niveles, incluida la injerencia en la elección de los dirigentes sindicales, la solución de conflictos laborales, la realización de acciones colectivas y la disolución o suspensión administrativa de sindicatos, y
>
> abstenerse de adoptar toda medida o publicar declaraciones que condonen, faciliten o alienten el acoso antisindical, la injerencia u otros abusos de los derechos sindicales por parte de empleadores públicos o privados,

el Ministerio de Trabajo solo cancela organizaciones de trabajo cuando estas solicitan su disolución, y las solicitudes son revisadas y aprobadas de conformidad con la Ley de Organización del Trabajo (2011) y sus disposiciones reglamentarias. Ninguna organización de trabajo se ha disuelto sin que antes presentara una solicitud en ese sentido. Desde 2024 hasta marzo de 2026, ocho organizaciones de trabajo solicitaron su disolución, mientras que 95 nuevas organizaciones recibieron certificados de reconocimiento. Los empleadores y los trabajadores tienen derecho a constituir y disolver sus organizaciones libremente. Los conflictos de trabajo y las demandas laborales colectivas se resuelven a través de organismos

de coordinación regionales o estaduales y de comités de coordinación municipales. Durante 2025, se resolvieron 166 conflictos de trabajo, y de enero a marzo de 2026, se resolvieron otros 26. Por otro lado, se resolvieron 78 demandas laborales colectivas en 2025, y de enero a marzo de 2026, se resolvieron otras 25. Como resultado, los trabajadores han podido regresar a sus lugares de trabajo pacíficamente. En las regiones de Yangón y Mandalay, donde se encuentran muchas fábricas y talleres, se han llevado a cabo sesiones de sensibilización para que los trabajadores comprendan mejor las disposiciones de los Convenios núms. 29 y 87 y para resolver los conflictos de trabajo a través de los Comités de Coordinación en el Lugar de Trabajo. Se realizaron 47 sesiones de sensibilización para 3 766 trabajadores de diversas fábricas y lugares de trabajo.

Los trabajadores pueden informar y presentar quejas libremente ante los departamentos correspondientes para que las violaciones de sus derechos puedan abordarse conforme a la legislación laboral aplicable. Además, si los trabajadores de fábricas u otros lugares de trabajo presentan demandas colectivas, los equipos de coordinación regionales, estaduales o municipales, integrados por funcionarios de los departamentos de trabajo dependientes del Ministerio de Trabajo, se encargan de coordinar las medidas y resolver los asuntos en los lugares de trabajo. Así se resolvieron con éxito 18 demandas laborales colectivas durante enero y febrero de 2026.

Por otro lado, desde enero de 2025 hasta febrero de 2026, los organismos de conciliación de nivel municipal resolvieron con éxito 183 conflictos de trabajo. Los organismos de arbitraje resolvieron 16 conflictos, y el Consejo de Arbitraje resolvió otros nueve.

En relación con la siguiente recomendación de la comisión de encuesta de la OIT relativa al Convenio núm. 29:

> actuar para poner fin a la imposición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, tal como se define en el Convenio, por parte del ejército y sus fuerzas y grupos armados asociados, incluido todo trabajo forzoso exigido a las minorías étnicas, religiosas o de otro tipo; y poner fin a todo reclutamiento forzoso en el ejército, en particular el reclutamiento forzoso de niños,

el Departamento de Inspección de Fábricas y Leyes Generales del Trabajo, para prevenir el trabajo forzoso, verifica las solicitudes de horas extraordinarias teniendo en cuenta las necesidades operativas y el consentimiento del trabajador. Este Departamento garantiza que el pago por horas extraordinarias trabajadas además de las horas diarias o semanales especificadas se efectúe de acuerdo con las leyes, reglamentos y directivas correspondientes. Además, inicia acciones legales contra las prácticas de horas extraordinarias ilegales, cuando las descubre en el marco de inspecciones en los lugares de trabajo o de quejas.

En febrero de 2026, 624 241 trabajadores de 1 174 fábricas y lugares de trabajo recibieron pagos por horas extraordinarias por un total de 54 770,82 millones de kyats.

El Ministerio de Trabajo se ha ocupado de los casos pendientes transferidos por la Oficina de la OIT en Yangón al Mecanismo Nacional de Quejas. De los 387 casos pendientes, 60 han sido resueltos y cerrados, incluidos 2 cuyo cierre informó la oficina de la OIT en Yangón. De los casos restantes, 233 carecían de información y pruebas suficientes. El Ministerio de Trabajo solicitó al funcionario de enlace de la OIT (en cartas de fecha 18 de marzo de 2025, 18 de noviembre de 2025 y 26 de febrero de 2026) que proporcionara la documentación necesaria, pero hasta la fecha no ha recibido respuestas.

Cuando un miembro de las fuerzas armadas de Myanmar es hallado culpable de haber cometido un crimen o es acusado de un delito, incluido el reclutamiento de menores de edad y otras instancias de trabajo forzoso, se toman medidas de conformidad con los

procedimientos legales militares y civiles. Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026, no se ha informado de casos de reclutamiento indebido en las fuerzas armadas y, por lo tanto, no se tomaron medidas disciplinarias. Por otro lado, no hay reclutamiento forzoso ni conscripción de miembros de grupos étnicos, religiosos o minoritarios. Myanmar mantiene contacto regular con la oficina de enlace de la OIT y expresa su disposición a investigar casos relacionados con trabajo forzoso si se proporciona información específica y precisa. Sin embargo, no puede verificar acusaciones vagas, particularmente las que provienen de grupos opositores, sin hechos concretos.

En relación con la siguiente recomendación:

> cesar toda acción que interfiera con la libertad de las empresas de abrir y cerrar sus establecimientos, lo que contraviene el Convenio,

se requiere que un propietario de fábrica o taller notifique al director general del Departamento de Inspección de Fábricas y Leyes Generales del Trabajo al menos 15 días antes de iniciar las operaciones y al menos un mes antes de cerrar el lugar de trabajo de conformidad con la Ley de Fábricas (1951). Se afirma que se están llevando a cabo acciones en cumplimiento de esta Ley. Destacando que no hay interferencia con la libertad de las empresas de abrir y cerrar sus establecimientos, Myanmar no tiene información adicional que proporcionar. Si la OIT recibió esos alegatos acompañados de información verificable, Myanmar está dispuesta a examinarlos.

En relación con la siguiente recomendación:

> cesar con efecto inmediato la imposición de trabajos penitenciarios como consecuencia de condenas penales dictadas a partir del 1 de febrero de 2021 en procesos judiciales manifiestamente carentes de independencia, imparcialidad y las debidas garantías procesales,

de conformidad con el artículo 53 del Código Penal, una de las penas que pueden imponerse a los autores de delitos es la pena de prisión, la cual puede ser rigurosa o simple. El Departamento de Administración Penitenciaria, que depende del Ministerio del Interior, no fuerza a los presos que han sido condenados a prisión simple por diversos tribunales competentes.

Los presos que han sido condenados a prisión rigurosa por varios tribunales competentes son examinados por un médico y se determina su capacidad para trabajar en función de su salud y condición física.

Los presos son obligados a trabajar sin exceder las ocho horas diarias, de conformidad con las leyes y procedimientos. Se les da un descanso completo durante las pausas, y las tareas se distribuyen de forma equitativa. Se toman las medidas necesarias para que puedan acceder a las bibliotecas y ver televisión o videos con fines recreativos los domingos y días feriados y para que puedan practicar deportes y actividades físicas. Se les proporcionan raciones completas de acuerdo con las normas establecidas, y se han dado instrucciones a los funcionarios pertinentes para garantizar el cumplimiento de estas medidas.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Myanmar y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) visitaron diversas cárceles. El Departamento de Administración Penitenciaria ha examinado y aplicado las recomendaciones de acuerdo con los procedimientos establecidos. No se registraron quejas de trabajo forzoso en las mencionadas visitas. En 2025, el CICR visitó en total 13 prisiones y 2 centros de detención, a saber: la prisión de Pathein, la prisión central de Thayarwady, la prisión de Kengtung, el centro de detención de Taunggyi, la prisión de Sittwe, la prisión de Yamethin, la prisión de Hpa-an, la prisión de Myitkyina, la prisión central de Kyaikmaraw, la prisión central de Magway, la prisión central de Daik Oo, el centro de detención

de Nay Pyi Taw, la prisión de Nyaungshwe, la prisión central de Mandalay y la prisión central de Insein. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Myanmar visitó en total 9 prisiones, 1 centro de detención y 11 campos en 2025, a saber: el campo Taunggyi Tan, el campo Aung Chan Tha, el campo Htonebo 1/Htonebo 2/Htonebo (mujeres), el campo 24 Mile, el campo Taung Lay Lone, el campo Belin 1/Belin 2, el campo Kintha 1/Kintha 2, el centro de detención de Taunggyi, la prisión central de Mandalay, la prisión central de Kyaikmaraw, la prisión Hpyapone, la prisión Nyaungshwe, la prisión Dawei, la prisión Pathein, la prisión Yamethin, la prisión Kengtung y la prisión Taungoo. El Departamento de Administración Penitenciaria ha estado realizando actividades de seguimiento en respuesta a las recomendaciones.

Por otro lado, Myanmar proporciona información adicional sobre la cooperación con la OIT y la invitación a la visita de alto nivel de la OIT, y expone su opinión sobre el mecanismo de seguimiento propuesto.

En cuanto a la cooperación con la OIT, si bien actualmente no tiene un acuerdo activo con la Organización, Myanmar ha otorgado visados de entrada a personal internacional de la OIT, incluido el funcionario de enlace, y ha permitido el funcionamiento continuo de la oficina de enlace de la OIT. El Ministerio de Trabajo ha estado en estrecho contacto con los ministerios correspondientes para facilitar las solicitudes de la oficina de la OIT en relación con la importación, venta, adquisición e intercambio de vehículos y equipos, en particular las solicitudes de exención fiscal. Por ejemplo, en octubre de 2025, cuando se importaron ocho tipos de material de oficina, se realizaron gestiones con los ministerios correspondientes para facilitar el otorgamiento de las exenciones fiscales y contribuir a la agilidad del proceso.

En relación con el terremoto que afectó a Myanmar el 28 de marzo de 2025, el Ministerio de Trabajo ha cooperado estrechamente con los ministerios, comités y gobiernos regionales pertinentes para permitir el retiro y el uso de fondos suplementarios transferidos por la sede de la OIT. Se trata de 495 000 dólares de los Estados Unidos depositados en la cuenta de la oficina de la OIT en Yangón en el CB Bank, y de un monto adicional de 150 000 dólares de los Estados Unidos. Si bien actualmente enfrenta dificultades y problemas significativos en relación con las transferencias financieras internacionales y se le ha negado su participación en las reuniones de la OIT, Myanmar continúa realizando sus contribuciones financieras anuales a la OIT. En cuanto a los visados, 13 funcionarios internacionales de la OIT recibieron sus visados de entrada a Myanmar en 2025. Además, se otorgó permiso para que dos funcionarios internacionales de la OIT, en una visita efectuada en el marco del proyecto «Ship to Shore Rights», viajasen dentro de la región de Bago para reunirse con trabajadores migrantes el 18 de marzo de 2026.

Con respecto a la visita de una delegación de alto nivel de la OIT, el Ministerio de Trabajo solicitó información a la oficina de enlace de la OIT en Yangón el 22 de diciembre de 2025. El 6 de enero de 2026, el funcionario de enlace de la OIT y una delegación encabezada por el Director General Adjunto del Ministerio mantuvieron una reunión de coordinación sobre dicha visita, cuyas modalidades están ahora analizándose.

En relación con el mecanismo de seguimiento propuesto por la OIT, sus actividades, como documentar las «violaciones de derechos fundamentales» y prestar atención a las «libertades civiles conexas», se apartan en gran medida del ámbito de los Convenios núms. 29 y 87. Esto demuestra a todas luces la naturaleza politizada del mecanismo de seguimiento propuesto con el pretexto de las dos Convenios de la OIT. Myanmar ya ha sido sometida a diferentes mecanismos de seguimiento establecidos por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y, en medio de una crisis de liquidez y de la Iniciativa ONU80, no es racional establecer otro mecanismo de las Naciones Unidas, duplicado e injustificado, contra Myanmar.

Myanmar se opone categóricamente a los mandatos relativos a países concretos establecidos por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidos y no coopera con ellos.

La intención de la OIT de brindar un supuesto «apoyo directo a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en Myanmar» es contraria a la naturaleza tripartita de la Organización, además de que el Memorándum de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País, por el que el Estado anfitrión otorga su consentimiento a las actividades de la OIT, ha expirado. El carácter unilateral del mecanismo de seguimiento propuesto, el plan de acción y las actividades unilaterales en curso pueden obligar a Myanmar a rever su compromiso con la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Siguiendo con nuestros temas pasamos ahora a la sesión especial sobre Myanmar. Esta sesión especial se encuentra en la agenda de nuestra Comisión en seguimiento de la Resolución adoptada en 2025, por la 113.ª reunión de la Conferencia, relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar, con miras a la adopción de medidas que aseguren la observancia de las recomendaciones de la comisión de encuesta, establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución, para examinar el incumplimiento por parte de Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

En ese contexto, cabe señalar que la cuestión de la representación de Myanmar en las reuniones de la OIT sigue sin resolverse a la espera de orientaciones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Por consiguiente, se aplica la decisión de la Comisión de Verificación de Poderes, igualmente adoptada en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2025 y, por ende, no se ha acreditado a ningún delegado de Myanmar ante esta Conferencia.

Además, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 352.ª reunión, las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores pueden designar representantes de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar entre sus representantes y permitirles hacer uso de la palabra en su nombre. En este caso, la Comisión puede concederle los mismos derechos de uso de palabra que a los miembros empleadores y trabajadores de la Comisión, lo que significa que dichos representantes tendrán 10 minutos de tiempo de intervención en la discusión que tendrá lugar a continuación.

También, me permito recordar a los miembros de la Comisión, que las autoridades militares de Myanmar han proporcionado información escrita sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta que se publicó en la página web de la Comisión en la sección dedicada a la sesión especial. En la misma sección, se encuentra disponible el informe del Director General que contiene información sobre la evolución reciente de la situación en el país.

En ese sentido, doy ahora la palabra a la Vicepresidenta trabajadora para que realice su declaración inicial.

Miembros trabajadores: Es la primera vez que abordamos la situación en Myanmar en una sesión especial de la Comisión siguiendo la resolución sobre Myanmar en virtud del artículo 33 adoptada en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en 2025. Estamos aquí para examinar el incumplimiento por parte de Myanmar de dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, los Convenios núms. 87 y 29. La Comisión de

Expertos expresó su profunda preocupación por la falta total de progresos en la aplicación de las recomendaciones de 2023 de la comisión de encuesta. De hecho, los informes recibidos de las organizaciones de trabajadores ofrecen una visión completa de la represión sistemática e institucionalizada de los derechos sindicales en todo Myanmar. El entorno en el que trabajan los interlocutores sociales se caracteriza por un conflicto armado en curso, el deterioro económico y el colapso casi total de las condiciones necesarias para el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Permítanme abordar en primer lugar las vulneraciones que afectan a la libertad sindical en virtud del Convenio núm. 87. Tal y como señaló el Consejo de Administración en su 355.ª reunión, celebrada en noviembre de 2025, los informes recibidos por la Oficina documentaban una escalada de la violencia contra la población civil, nuevas restricciones de las libertades civiles, una mayor vigilancia militar, un clima general de represión sindical, nuevas detenciones arbitrarias, la privación de libertad y los malos tratos continuados a sindicalistas y la injerencia constante en los asuntos internos de los sindicatos independientes, lo que, en la práctica, ha dado lugar a una supresión casi total de las libertades civiles básicas y de las actividades sindicales legítimas. Solo en 2025, la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUsF) recibió 573 denuncias de infracciones, entre las que se incluían abusos salariales, horas extraordinarias excesivas, problemas de seguridad en el trabajo, contratación forzosa en las fábricas e injerencia militar en los conflictos laborales.

En los informes se indica que, desde el golpe de Estado hasta 2025, han sido detenidos 157 sindicalistas, de los cuales 69 siguen detenidos, entre ellos 32 del sector ferroviario y 26 del sector educativo. Los dirigentes de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), acusados de alta traición en virtud del artículo 124 del Código Penal, permanecen o bien detenidos, siendo objeto de graves malos tratos, o bien en exilio forzoso. El secretario general de la MICS-TUsF, que fue puesto en libertad de forma condicional en octubre de 2025 en virtud del artículo 401 del Código de Procedimiento Penal, ofreció un relato detallado de las torturas y los malos tratos que sufrió durante su detención, entre los que se incluyen la privación prolongada del sueño, palizas severas, agresiones sexuales, aislamiento durante cinco meses, denegación de asistencia médica y amenazas de muerte. Su puesta en libertad sigue siendo condicional, se le ha retirado el pasaporte y se le ha obligado a exiliarse, lo que le impide participar en foros internacionales relacionados con el trabajo.

Las fuerzas armadas han trabajado activamente para desmantelar el movimiento sindical independiente mediante la creación o el patrocinio de sindicatos amarillos con el fin de socavar la representación auténtica de los trabajadores. Entre los ejemplos concretos se encuentra la creación de una falsa CTUM. Los trabajadores de las fábricas de Yangón han sido objeto de presiones y amenazas de reclutamiento para obligarles a participar en las elecciones organizadas por los militares. El clima generalizado de miedo, vigilancia y riesgo de detención ha hecho que, en la práctica, resulte imposible para muchos sindicalistas permanecer en sus hogares, celebrar reuniones —incluso en línea— o recurrir a la justicia para denunciar las vulneraciones, lo que socava de manera fundamental la capacidad de funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.

Pasaré ahora a abordar las vulneraciones de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio prevista en el Convenio núm. 29. Numerosas organizaciones denuncian la persistencia de prácticas coercitivas de reclutamiento militar, así como del reclutamiento forzoso sistemático y generalizado y la utilización de la población por parte del ejército de Myanmar. Tomamos nota de la información facilitada por la CTUM y por el Mecanismo de Investigación Independiente para Myanmar, así como de una comunicación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) de

septiembre de 2025. También tomamos nota de la información que figura en el informe del ACNUDH sobre la situación de los derechos humanos de los musulmanes rohinyás y otras minorías en Myanmar publicado en 2025 y en el informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar de 2025.

Según estos informes, el reclutamiento militar pasó de ser un simple reclutamiento forzoso a convertirse en un sistema más amplio de extorsión, en el que los administradores locales —presionados para cumplir las cuotas de reclutamiento militar— colaboran con intermediarios para conseguir reclutas sustitutos y obligan a las familias a realizar aportaciones económicas obligatorias para financiar esta práctica. No se ha facilitado información alguna sobre la recomendación de poner fin al trabajo penitenciario exigido en el marco de procedimientos penales que, desde febrero de 2021, carecen de las garantías procesales debidas. Por el contrario, la CTUM denuncia una intensificación de la represión contra la población desde la adopción de la resolución de la Conferencia en virtud del artículo 33, incluida la suspensión de cualquier protección frente a las detenciones arbitrarias. El panorama general es el de unas prácticas sistémicas y estructurales de trabajo forzoso, que incluyen el reclutamiento bajo coerción, la extorsión para el pago de tasas de reclutamiento, el trabajo agrícola forzoso y el trabajo como porteadores en apoyo a operaciones militares, la confiscación de tierras y la generalización de las horas extraordinarias no remuneradas, todo ello muy alejado de los incidentes aislados que los mecanismos disciplinarios de las fuerzas armadas pretenden abordar.

A la luz de lo anterior, podemos afirmar una vez más que las autoridades militares no han aplicado las 11 recomendaciones concretas de la comisión de encuesta sobre la libertad sindical y el trabajo forzoso.

Permítanme pasar ahora a examinar las medidas en virtud del artículo 33. Acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por los Gobiernos para coordinar las acciones destinadas a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, incluido el apoyo a actividades que benefician directamente al pueblo de Myanmar, y el respaldo a un sistema de seguimiento y presentación de informes independiente y confidencial. También acogemos con agrado las medidas adoptadas para revisar las relaciones con las autoridades militares de Myanmar y garantizar la aplicación del principio de no devolución con el fin de proteger a los defensores de los derechos humanos y sindicales que huyen de Myanmar. Tomamos nota de que, de conformidad con la resolución en virtud del artículo 33, la Oficina ha seguido canalizando ayuda directa a los trabajadores, los empleadores y las comunidades de Myanmar exclusivamente a través de sindicatos y organizaciones de empleadores independientes y socios comunitarios, sin proporcionar asistencia alguna a las autoridades militares. La Oficina también está impulsando la puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento confidencial para documentar las vulneraciones continuas de la libertad sindical y de la prohibición del trabajo forzoso. Asimismo, se ha decidido ampliar el alcance del mecanismo para favorecer la rendición de cuentas y ofrecer reparación a las víctimas. Somos conscientes de que su plena aplicación requerirá recursos adicionales, por lo que animamos a los Estados Miembros a aportar recursos adicionales.

Myanmar está atravesando un proceso en virtud del artículo 33 por segunda vez en su historia. Nos solidarizamos con el pueblo de Myanmar. La OIT, al tratar de garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta, también se solidariza con el pueblo de Myanmar.

A principios de 2026, la junta organizó unas elecciones fraudulentas con el objetivo de legitimar su permanencia en el poder. Esas elecciones han sido rechazadas por la comunidad regional e internacional por no ser libres ni justas, y por carecer de legitimidad. Seguimos en el mismo punto de partida, pero estamos decididos a seguir luchando por un Myanmar que vuelva a estar al servicio de los trabajadores y del pueblo. Debemos continuar con estos esfuerzos y hacer todo lo que esté en nuestra mano para aplicar plenamente la resolución en virtud del artículo 33 que fue adoptada por la Conferencia.

Miembros empleadores: Esta sesión especial se lleva a cabo de conformidad con la resolución adoptada en la Conferencia de 2025 relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, sobre la cuestión de Myanmar. Este caso tiene un historial largo y grave en el sistema de control de la OIT. Myanmar fue examinado por última vez por la Comisión en virtud del Convenio núm. 87 en 2022. Desde entonces, las preocupaciones no han disminuido, sino que han evolucionado, tal y como se desprende de las conclusiones de la comisión de encuesta, la resolución de la Conferencia de 2025 en virtud del artículo 33 y las decisiones posteriores del Consejo de Administración. Los miembros empleadores toman nota con preocupación de que el Consejo de Administración, en su 356.ª reunión, consideró que las medidas comunicadas por las autoridades militares, incluida la puesta en libertad de algunos sindicalistas, no bastan para demostrar un compromiso genuino ni un progreso creíble hacia la plena aplicación de esas recomendaciones.

Observamos que en el informe del Director General se describe un contexto caracterizado por la fragilidad, el conflicto y las dificultades económicas. En él se hace referencia a graves alegatos relativos a restricciones a la libertad sindical y de asociación y a detenciones y encarcelamientos arbitrarios, así como a la persistencia del trabajo forzoso. Observamos asimismo que el informe del Director General contiene información procedente de la delegación tripartita del Gobierno de Unidad Nacional. Sin embargo, observamos con preocupación que el informe no refleja la información facilitada por la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la República de la Unión de Myanmar (UMFCCI), la organización de empleadores legítima de Myanmar, que fue transmitida a la Oficina de Enlace de la OIT en relación con este caso.

Los miembros empleadores reiteran su profunda preocupación por la situación en Myanmar y expresan su solidaridad con el pueblo de Myanmar, que sigue enfrentándose a una profunda inseguridad y a una previsibilidad económica limitada. Se trata de un entorno excepcionalmente difícil tanto para los trabajadores como para los empleadores. Las empresas, especialmente las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, operan con importantes limitaciones, entre las que se incluyen la inestabilidad, las elevadas tasas de inflación, la escasez de energía, las interrupciones logísticas, la falta de liquidez y la escasa previsibilidad económica, así como, en algunos casos, la necesidad de tomar decisiones complejas en relación con la colaboración con distintos actores e instituciones en entornos en los que la independencia y la representatividad de dichos actores pueden ser inciertas. Estas presiones afectan directamente al empleo, la inversión, la conducta empresarial responsable y la capacidad tanto de las organizaciones de empleadores como de las de trabajadores para representar eficazmente a sus afiliados. Por lo tanto, los miembros empleadores insisten en que es necesario velar por el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por el apoyo a la estabilidad económica y a una conducta empresarial responsable, y en que sería conveniente que se aclarara en mayor medida cómo pueden hacerse realidad dichas expectativas de una manera que siga basándose en el análisis de riesgos, sea proporcional y

resulte viable desde el punto de vista operativo en una situación caracterizada por una capacidad institucional limitada.

En lo que respecta a la libertad sindical, observamos que el Convenio núm. 87 prevé que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan actuar de forma libre, independiente y autónoma. Sin ello, no es posible un diálogo social efectivo. Al mismo tiempo, observamos la complejidad del marco jurídico e institucional que afecta a las organizaciones empresariales y de empleadores en Myanmar. Existe una clara necesidad de contar con un marco que permita la existencia y el funcionamiento eficaz de organizaciones de empleadores verdaderamente independientes y representativas. Tomamos nota, asimismo, de los alegatos relativos a detenciones y encarcelamientos de sindicalistas, presiones sobre las asociaciones empresariales, injerencias en la dirección de las mismas y medidas económicas coercitivas que afectan a determinados sectores. Aunque los empleadores y la Comisión no están en condiciones de verificar cada uno de los alegatos, la tendencia general que se desprende de los hechos comunicados pone de relieve la importancia de garantizar que el Convenio núm. 87 se aplique plenamente tanto a las organizaciones de trabajadores como a las de empleadores, de modo que no sean objeto de injerencias ni presiones en el ejercicio de sus funciones legítimas.

Pasando ahora al Convenio núm. 29, los miembros empleadores están profundamente preocupados por las graves conclusiones de la comisión de encuesta y por los informes del Director General sobre el uso continuado del trabajo forzoso en Myanmar. El trabajo forzoso es inaceptable en cualquier circunstancia y no puede justificarse por motivos de seguridad ni por situaciones de emergencia.

Los miembros empleadores subrayan que la erradicación del trabajo forzoso exige algo más que declaraciones formales de cumplimiento. Para ello se requieren medidas concretas, tales como medidas de prevención fiables —incluida la inspección del trabajo cuando sea posible—, prácticas de contratación responsables y orientación práctica para los empleadores y las empresas que operan en condiciones difíciles. Los empleadores necesitan orientaciones claras, herramientas prácticas y canales seguros para prevenir y hacer frente a los riesgos de trabajo forzoso, incluso en las cadenas de suministro y las prácticas de contratación; sin embargo, no se puede esperar que las empresas aborden estos riesgos por sí solas. Las autoridades deben crear las condiciones necesarias para la eliminación del trabajo forzoso, lo que incluye el respeto de las libertades civiles, unas instituciones que funcionen correctamente y la cooperación con la OIT. A este respecto, es importante que para que las empresas cumplan con las expectativas que se depositan en ellas sigan utilizando un enfoque basado en el análisis de riesgos y proporcional, teniendo en cuenta las limitaciones a las que se enfrentan las empresas que operan en contextos frágiles, y se les permita demostrar los esfuerzos que realizan para prevenir y hacer frente a los riesgos dentro de lo posible dadas las circunstancias.

Los miembros empleadores conceden especial importancia al mecanismo de seguimiento previsto en la resolución de la Conferencia de 2025 y en las decisiones posteriores del Consejo de Administración. Apoyamos un seguimiento y una documentación fiables de la evolución de la situación en materia de libertad sindical y trabajo forzoso, que permitan recabar alegatos creíbles que afecten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Sin embargo, para que dicho mecanismo sea eficaz, debe incluir salvaguardias sólidas contra el uso indebido, que abarquen su mandato, su ámbito de aplicación, los procedimientos de verificación, los procesos de presentación de memorias y las garantías de debido proceso. Los miembros empleadores también subrayan que los mecanismos de seguimiento y documentación no pueden sustituir a una gobernanza eficaz en materia de trabajo ni a unas instituciones que

funcionen correctamente a nivel nacional, y deben complementarse con medidas que apoyen su aplicación sobre el terreno.

Es especialmente importante que el mecanismo incluya procedimientos claros para evaluar la independencia, la legitimidad y la representatividad de las organizaciones que facilitan la información. El mecanismo debe centrarse en la supervisión y no debe convertirse en un canal para la presentación de información no verificada o politizada que pueda suponer un riesgo para la reputación de las empresas o de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por lo tanto, los miembros empleadores solicitan a la Oficina que facilite periódicamente información detallada y oportuna a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a través de sus respectivas secretarías —la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)—, así como que se lleven a cabo consultas sustantivas sobre el desarrollo y el funcionamiento del mecanismo, incluidas su metodología y sus salvaguardias.

En lo que respecta al compromiso y la aplicación, los miembros empleadores reconocen las actualizaciones comunicadas por las autoridades militares de Myanmar, entre las que se incluyen la estabilización en algunas zonas, los indultos, el reconocimiento de determinadas organizaciones sindicales y la colaboración con la Oficina de Enlace de la OIT. Sin embargo, la información de que dispone la Comisión no demuestra una aplicación plena ni verificable de las recomendaciones de la comisión de encuesta, ni resuelve las preocupaciones que siguen teniendo los órganos de control de la OIT.

Si bien es esencial mantener una colaboración constructiva con la Oficina, instamos a la OIT a que siga desarrollando herramientas prácticas, basadas en el análisis de riesgos y proporcionales, para ayudar a las empresas a identificar y mitigar los riesgos de trabajo forzoso y de limitaciones a la libertad de sindical y de asociación, así como para respaldar los medios de subsistencia, reforzar la resiliencia y defender los derechos fundamentales en el trabajo.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI): Hablo en nombre de los **trabajadores de Myanmar**. Hemos leído atentamente la información presentada por escrito por la junta militar de Myanmar en relación con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Permítanme comenzar recordando un hecho sencillo pero importante: esta no es la primera comisión de encuesta sobre Myanmar. Hace más de dos décadas, el máximo órgano de investigación de la OIT examinó el uso generalizado del trabajo forzoso en Myanmar. La Conferencia, el Consejo de Administración, la Oficina y nosotros —los trabajadores y el pueblo de Myanmar— dedicamos enormes esfuerzos durante muchos años para ayudar a que el país cumpliera con el Convenio núm. 29. La comunidad internacional creía que era posible lograr avances significativos. Hoy nos encontramos de nuevo debatiendo sobre el trabajo forzoso en Myanmar.

Pero esta segunda comisión de encuesta tiene algo más. No solo ha constatado que persisten las preocupaciones relacionadas con el Convenio núm. 29, sino también graves y sistemáticas violaciones del Convenio núm. 87 en relación con la libertad sindical. La Comisión, el Consejo de Administración y el Comité de Libertad Sindical ya han escuchado hablar de esta situación en repetidas ocasiones, y los trabajadores de Myanmar siguen padeciéndola cada día. Los miembros trabajadores no plantean estas cuestiones para culpar a nadie. Al contrario, la historia de Myanmar demuestra el gran esfuerzo que la OIT y el Grupo de los Trabajadores ya han dedicado a apoyar al pueblo de Myanmar. Más bien, la lección es que la situación en Myanmar es mucho más compleja de lo que muchos habían previsto inicialmente.

Las autoridades se han vuelto muy poco de fiar a la hora de gestionar las críticas internacionales, al tiempo que mantienen las estructuras que dan lugar a las infracciones. El documento que tenemos ante nosotros ilustra este problema. Las autoridades hacen hincapié en la puesta en libertad de activistas sindicales y otras personas detenidas. Por supuesto, esto es de agradecer. Las autoridades militares piden a la Comisión que crea que el Estado de derecho funciona y que los detenidos reciben un trato justo. Sin embargo, más de cinco años después del golpe de Estado, la comunidad internacional sigue sin disponer de pruebas independientes que confirmen que Daw Aung San Suu Kyi está viva y se encuentra bien. No se trata simplemente de una cuestión política. Es una cuestión de transparencia, rendición de cuentas y dignidad humana básica. Si las autoridades están seguras de lo que afirman, deberían permitir una verificación independiente de su estado y del de todas aquellas personas detenidas por ejercer pacíficamente sus libertades civiles. Hasta entonces, la Comisión tendrá motivos de sobra para seguir preocupada por la situación de las libertades fundamentales en Myanmar.

Cada trabajador, cada activista sindical, cada defensor de los derechos humanos que recupera la libertad supone un avance. Pero la Comisión debe plantearse una cuestión fundamental: ¿debe la comunidad internacional elogiar la puesta en libertad de personas que nunca deberían haber sido detenidas? Cuando se reclutaba por la fuerza a niños para las fuerzas armadas y posteriormente se les liberaba, se pedía al mundo que considerara a los liberados como una prueba de progreso. Cuando los sindicalistas fueron perseguidos, detenidos y encarcelados de forma ilegal, más tarde se pidió al mundo que considerara su puesta en libertad como prueba del cumplimiento de los compromisos. Cuando se retiraron los cargos, se pidió al mundo que lo celebrara.

Sin embargo, las infracciones subyacentes persisten. Según se informa, todas las personas puestas en libertad se han visto obligadas a firmar documentos en los que se comprometen a no emprender ninguna acción contra la junta militar. Muchas siguen viviendo bajo la amenaza de una nueva detención y no pueden ejercer libremente sus derechos, y nadie puede afirmar con certeza cuántas personas más permanecen encarceladas, intimidadas y en la clandestinidad, o son obligadas a exiliarse.

No se trata de un patrón nuevo. Es precisamente el patrón al que se enfrentó la OIT durante la puesta en marcha de la primera comisión de encuesta. La junta sostiene reiteradamente que los sindicalistas no fueron detenidos por sus actividades sindicales, sino por haber infringido otras leyes, en particular la legislación relativa a la seguridad nacional y la lucha contra el terrorismo. Este argumento no viene al caso. El Convenio núm. 87 no se limita a la administración interna de las organizaciones sindicales. La libertad sindical no puede existir sin las libertades políticas y civiles necesarias para su ejercicio.

El Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos y las sucesivas comisiones de encuesta han afirmado sistemáticamente que la libertad de expresión, la libertad de reunión, la protección contra las detenciones y los encarcelamientos arbitrarios, el respeto de las garantías procesales y la seguridad personal son condiciones previas indispensables para la libertad sindical. Y en lo que respecta a los cientos de miles de funcionarios públicos que se sumaron al movimiento de desobediencia civil, cabe señalar que su único delito fue no querer someterse al régimen militar. Por esa decisión, muchos perdieron sus medios de vida, se vieron obligados a pasar a la clandestinidad o al exilio y permanecieron separados de sus familias, que siguen viviendo bajo amenazas e intimidación. Su sacrificio constituye una de las expresiones más claras del rechazo a la agresión y de la determinación por recuperar la dignidad, la libertad y la democracia.

Los trabajadores no dejan de ser sindicalistas por el hecho de expresarse públicamente. Los sindicalistas no dejan de gozar de la protección que les otorga el Convenio núm. 87 por el hecho de criticar las políticas públicas. Los trabajadores no pierden sus derechos cuando abogan por una gobernanza democrática, se oponen a una ley de servicio militar obligatorio, defienden los derechos laborales o tratan de sindicarse pacíficamente. La junta afirmó que no se han adoptado medidas para restringir la libertad sindical y que no se han promulgado leyes que limiten dichos derechos; sin embargo, la comisión de encuesta llegó a otra conclusión.

La comisión de encuesta pide expresamente la revocación de las órdenes y medidas militares que restringen la libertad sindical, y el restablecimiento de las libertades civiles necesarias para su ejercicio. Esta recomendación no fue fortuita. Reflejaba numerosas pruebas de que trabajadores, sindicalistas y actores de la sociedad civil han sido objeto de detenciones, procesos judiciales, encarcelamientos, intimidación y vigilancia por ejercer pacíficamente los derechos protegidos por el Convenio núm. 87. Las autoridades señalan además que el registro de más de 3 000 organizaciones sindicales es prueba de que se respeta plenamente la libertad sindical. Sin embargo, la libertad sindical no puede medirse simplemente contando los certificados de registro. La verdadera prueba consiste en si los trabajadores pueden sindicarse de forma independiente, elegir libremente a sus representantes, negociar colectivamente, reunirse pacíficamente, expresar abiertamente sus opiniones y cuestionar a las autoridades sin temor a ser detenidos y a sufrir represalias o actos de violencia.

Las organizaciones de trabajadores siguen denunciando que los miembros de los sindicatos independientes son objeto de intimidación, disolución de reuniones, vigilancia y acoso. Los líderes sindicales siguen actuando desde el exilio. Muchos trabajadores temen identificarse públicamente como miembros de un sindicato. Ese no es un entorno en el que pueda prosperar la libertad sindical. La junta también afirma que solo a un líder de la CTUM, U Maung Maung, se le ha revocado la nacionalidad. La CTUM sostiene respetuosamente que esta declaración pone de manifiesto la gravedad del problema, en lugar de resolverlo. Al presidente de la mayor confederación sindical de Myanmar reconocida internacionalmente nunca se le debería haber privado de la nacionalidad por sus actividades sindicales y su defensa de los derechos de los trabajadores. El hecho de que solo un líder sindical haya sido objeto de tal medida no resta gravedad al asunto. Pone de relieve el mensaje intimidatorio que se envía a todos los trabajadores que puedan intentar ejercer sus derechos.

Resulta especialmente preocupante la afirmación de que el mecanismo de seguimiento propuesto excede el ámbito de aplicación de los Convenios núms. 29 y 87, ya que permitiría examinar las vulneraciones de los derechos fundamentales y las libertades civiles relacionadas. Esta postura es fundamentalmente incompatible con la doctrina de la OIT, establecida desde hace tiempo. La libertad sindical no existe de forma aislada. Los órganos de control de la OIT han reconocido sistemáticamente que las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales incluyen la libertad de opinión y de expresión, la libertad de reunión, la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios, las garantías de un juicio justo y la protección contra la violencia y la intimidación. No se trata de consideraciones políticas externas. Son la base sobre la que se sustenta el Convenio núm. 87. Sin estas libertades civiles, la libertad sindical se convierte simplemente en una ficción jurídica. La propia comisión de encuesta abordó expresamente estas cuestiones porque reconoció que los ataques contra las libertades civiles socavan directamente el ejercicio de la libertad sindical. Por lo tanto, el mecanismo de seguimiento propuesto no amplía el mandato de la OIT. Refleja la realidad identificada por la comisión de encuesta.

Las autoridades piden a la Comisión que evalúe los progresos en función del número de miembros admitidos, organizaciones registradas, sesiones de sensibilización realizadas y conflictos resueltos. Los trabajadores piden a la Comisión que evalúe los progresos según un criterio diferente. ¿Pueden los trabajadores sindicarse sin miedo? ¿pueden volver a casa sanos y salvos? ¿pueden actuar abiertamente? ¿pueden criticar las políticas públicas sin que se les tache de enemigos de su propio país? ¿pueden negarse a participar en conflictos armados sin temor a ser castigados? ¿pueden los dirigentes sindicales defender los derechos de los trabajadores sin correr el riesgo de ser detenidos, exiliados o encarcelados? Hasta que la respuesta a estas preguntas sea afirmativa, las recomendaciones de la comisión de encuesta seguirán estando lejos de aplicarse plenamente. Los trabajadores de Myanmar no piden un trato especial. Piden los derechos garantizados por la Constitución de la OIT, por los Convenios núms. 29 y 87 y por las recomendaciones adoptadas por esta Organización.

La Conferencia ya se ha enfrentado a estas cuestiones anteriormente. Las lecciones extraídas de la primera comisión de encuesta son claras. Los gestos simbólicos no pueden sustituir al cambio estructural. Las liberaciones aisladas no pueden sustituir a la libertad. Los indultos no pueden sustituir a la justicia, y el registro administrativo no puede sustituir a la auténtica libertad sindical.

Por lo tanto, los trabajadores instan a la Conferencia a que mantenga la vigilancia, respalde un seguimiento riguroso de la situación y vele por la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Observadora, Organización Internacional de Empleadores (OIE): Intervengo en nombre de la **comunidad de empleadores de Myanmar**, en concreto, de la UMFCCI, para ofrecer información actualizada y objetiva sobre las actividades, los progresos y las cuestiones relacionadas con los esfuerzos de los empleadores de Myanmar en lo que respecta a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el país. La UMFCCI mantiene su firme compromiso con su función institucional como principal organización de empleadores que opera sobre el terreno. A pesar de desarrollar su actividad en un entorno extraordinariamente complejo, la UMFCCI sigue movilizando activamente al sector privado y a los empleadores en torno a cuestiones relacionadas con el trabajo.

En resumen, somos una organización independiente y no gubernamental de adhesión voluntaria, que no recibe apoyo financiero ni del Gobierno ni de ninguna entidad política. Los miembros de la junta directiva son elegidos mediante un proceso transparente, abierto y democrático. Siempre hemos mantenido una postura apolítica y hemos colaborado con todas las partes interesadas, incluidos los sucesivos Gobiernos, los sindicatos, las organizaciones y activistas que defienden los derechos laborales, la sociedad civil y los socios internacionales. Somos la organización de referencia sobre el terreno, con asociaciones afiliadas en diversos sectores económicos y zonas geográficas. Nuestros objetivos son claros: defender los derechos e intereses de los empleadores de Myanmar; movilizar a los empleadores como interlocutores responsables y con principios en el diálogo social; promover y poner en práctica el trabajo decente y unas relaciones laborales sólidas; fomentar prácticas empresariales responsables; y proteger los derechos humanos, la dignidad y los derechos laborales a nivel empresarial. La UMFCCI lleva mucho tiempo trabajando para abordar cuestiones urgentes que afectan a las comunidades locales, entre ellas la inclusión en el ámbito laboral, las respuestas en materia de salud pública y el apoyo a los medios de subsistencia durante la pandemia de la COVID-19, así como la coordinación de las iniciativas de apoyo a los medios de subsistencia, la continuidad de la actividad empresarial y la creación de empleo en las comunidades afectadas por desastres.

En lo que respecta a los convenios fundamentales núms. 29 y 87, la UMFCCI considera que la sensibilización es un aspecto fundamental para la protección de los derechos laborales. La UMFCCI lleva a cabo actividades de sensibilización mediante eventos y reuniones periódicas con sus miembros, las asociaciones afiliadas y las organizaciones empresariales y de empleadores locales. El Departamento de Organizaciones de Empleadores de la UMFCCI, creado hace diez años con el apoyo de la OIT, junto con los dos comités de trabajo —uno sobre relaciones laborales y otro sobre responsabilidad empresarial—, se encuentra al frente de estos esfuerzos. En los últimos 20 meses, la UMFCCI ha organizado 17 sesiones presenciales de sensibilización y promoción en relación con los Convenios núms. 29 y 87, junto con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Alrededor de 1 500 empleadores y representantes de los empleadores asistieron a estas sesiones, que abarcaron casi 20 zonas industriales repartidas por cinco estados y regiones. Además, la UMFCCI publicó *la Guía para los empleadores sobre la eliminación del trabajo infantil* en 2024, está terminando una guía para empleadores sobre cómo prevenir y combatir el trabajo forzoso en el sector privado titulada *Employer's Guidebook on Preventing and Addressing Forced Labour in the Private Sector,* y está empezando a trabajar en un manual sobre prácticas empresariales responsables. Agradecemos el apoyo incondicional de la OIT en el desarrollo de estas herramientas fundamentales.

También me gustaría informar de que la UMFCCI ha puesto en marcha la Iniciativa de Trabajo Decente de los Empleadores de Myanmar (MEDWI) y está trabajando actualmente en otra iniciativa —la Alianza de Salones y Puestos de Té Éticos de Myanmar (METTA)— junto con el sector de la restauración, con el fin de promover el trabajo decente y los derechos laborales y movilizar mejor a los empleadores de Myanmar a este respecto. Todos coincidimos en que unas relaciones laborales sólidas, basadas en la dignidad y el respeto de los derechos humanos, son fundamentales para un ecosistema económico estable. Las cámaras mantienen un contacto constante con activistas laborales, autoridades de las zonas industriales y representantes sindicales a nivel de base, así como con otras partes interesadas y los socios internacionales. Seguimos plenamente comprometidos con el diálogo a nivel de empresa y con las soluciones bipartitas para salvaguardar los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores. Durante los años 2025 y 2026, las cámaras facilitaron los esfuerzos de mediación en nueve fábricas para ayudar a resolver problemas a nivel de empresa. También apoyamos activamente la creación y el funcionamiento de comités de coordinación en el lugar de trabajo representativos, con el fin de lograr un diálogo bipartito genuino y equitativo a nivel de empresa.

Un elemento fundamental del Convenio núm. 87 es el derecho tanto de los trabajadores como de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes. La UMFCCI participó en los diálogos tripartitos para modificar la Ley de Organización del Trabajo de 2011, que contiene disposiciones limitadas en materia de registro oficial de las organizaciones de empleadores. Los empleadores han trabajado duro para constituir organizaciones empresariales y de empleadores a través de los canales disponibles. Esto incluye la inscripción como empresas ante la Dirección de Inversiones y Administración de Empresas (DICA). Según sus datos, se observa que, desde finales de 2022, 51 organizaciones empresariales y de empleadores locales —que representan a empleadores y empresas de distintos ámbitos geográficos y sectores— se han inscrito en la DICA. Con ello, el total nacional de organizaciones empresariales y de empleadores en funcionamiento ascendió a 372, frente a las 3 100 organizaciones sindicales registradas. Tras la reciente reanudación de las sesiones parlamentarias, la UMFCCI pretende retomar su labor de promoción para modificar la Ley de Organización del Trabajo de 2011, así como para impulsar otras reformas y medidas destinadas a salvaguardar los derechos y la dignidad tanto de los empleadores como de los

trabajadores. Nuestra firme postura es que, cuando se pueda reanudar de verdad el diálogo tripartito formal y representativo, la ley debe modificarse para permitir la constitución de organizaciones empresariales y de empleadores dentro del mismo marco jurídico que las organizaciones sindicales y de trabajadores, con el fin de establecer una verdadera equidad y representatividad en el diálogo social.

Tras el gran terremoto de 2025, la UMFCCI ha colaborado con la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón para prestar apoyo a las comunidades de las zonas afectadas. En colaboración con organizaciones empresariales y de empleadores locales, la UMFCCI ha apoyado y organizado diez cursos de formación en medios de vida y competencias para más de 200 participantes de las comunidades afectadas por el terremoto, en el marco del Programa de Inversiones Intensivas en Empleo y del Programa «Inicie su negocio», además de impartir formación sobre planificación de la continuidad de las empresas para los empleadores. Estas iniciativas forman parte de los esfuerzos más amplios de las cámaras en materia de ayuda humanitaria, asistencia en caso de catástrofes y reconstrucción tras las mismas, en colaboración con los empleadores, los trabajadores, las comunidades afectadas y la sociedad civil sobre el terreno.

En lo que respecta a los convenios fundamentales, me complace anunciar que la UMFCCI ha llevado a cabo numerosas actividades en favor de los empleadores de Myanmar, que hemos comunicado a la Oficina de Enlace de la OIT. Lamentablemente, aún no se han reflejado en el informe del Director General, y espero que se incluyan en la próxima versión.

En cuanto al mecanismo de seguimiento, su diseño debe ser plenamente consultivo, de modo que tanto los empleadores como los trabajadores comprendan todas las dimensiones del mismo. Debe contar con un sistema para verificar su credibilidad y salvaguardar la seguridad y la reputación de los empleadores. Como principal organización de empleadores sobre el terreno, la UMFCCI debería participar en los debates sobre el desarrollo del mecanismo de seguimiento para determinar qué medidas son viables de cara a una aplicación satisfactoria. También debemos asegurarnos de que el mecanismo de seguimiento no sea un mecanismo de reclamaciones. Su finalidad es recabar información sobre lo que realmente está ocurriendo sobre el terreno, y dicha información debe utilizarse como herramienta para mejorar la situación. Las cámaras desean que se cumplan todas las condiciones de salvaguardia.

Los empleadores de Myanmar consideran que ni el aislamiento ni las medidas generales servirán para mejorar la situación de los derechos laborales sobre el terreno. Estamos totalmente de acuerdo en la necesidad de rendir cuentas y de proteger los derechos, la dignidad y la seguridad tanto de los empleadores como de los trabajadores. Creemos que un enfoque que dé prioridad a la resolución de los problemas mediante la colaboración con las partes interesadas sobre el terreno y el apoyo a estas representa la mejor vía para abordar de forma eficaz los problemas que nos ocupan. Como principal organización de empleadores de Myanmar, hacemos un llamamiento a que se mantenga el compromiso, la coordinación y la colaboración con los empleadores y los trabajadores sobre el terreno. Cuanto más conectado permanezca Myanmar con el mundo, y cuanto mayor sea la interacción, el apoyo y la capacidad que obtengamos, más rápido podremos abordar los problemas de una manera viable y sostenible. Los empleadores de Myanmar se han beneficiado durante los últimos 15 años del firme compromiso y el apoyo de la OIT, y esperamos con interés una colaboración y un apoyo aún más estrechos a medida que abordamos colectivamente los problemas más acuciantes.

Por último, quiero señalar que la promoción y la protección de los derechos laborales dependen en gran medida de que exista un panorama económico estable. Solo cuando las personas tienen oportunidades de empleo y de negocio podemos contar con empleadores y trabajadores. Por ello, me gustaría pedir, en nombre de todos los empleadores de Myanmar que operan en el país, que se garantice que las medidas y los mensajes destinados a ayudar a Myanmar a cumplir con sus obligaciones en virtud de los convenios fundamentales hagan especial hincapié en no perjudicar los medios de vida ni de los empleadores ni de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Chipre: Hago uso de la palabra en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Montenegro**, **Albania** y la **República de Moldova**, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se adhieren a esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos al sistema de control de la OIT en su papel fundamental de promover y supervisar la aplicación de las normas ratificadas.

Desde nuestra última reunión, la situación de Myanmar ha seguido deteriorándose, tal y como reflejan las observaciones de la Comisión de Expertos. Aunque hemos acogido con satisfacción el traslado de Daw Aung San Suu Kyi a una residencia designada y la puesta en libertad condicional de U Win Myint, estas medidas no modifican el panorama general. No se ha observado ningún avance apreciable hacia el restablecimiento de la gobernanza democrática ni hacia el restablecimiento de las condiciones que permitan el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales y las libertades civiles. El conflicto armado, la inseguridad y las necesidades humanitarias se han intensificado aún más.

Celebramos la puesta en libertad de varios sindicalistas y defensores de los derechos de los trabajadores durante el periodo que abarca la memoria. Sin embargo, estas medidas no bastan para demostrar un compromiso genuino ni un avance creíble hacia la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Seguimos profundamente preocupados por las continuas vulneraciones de los derechos laborales fundamentales y las libertades civiles básicas, entre las que se incluyen las restricciones a la libertad sindical, la injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, las detenciones y encarcelamientos arbitrarios, la vigilancia, la tortura y otros malos tratos, así como las represalias contra sindicalistas y activistas laborales. Nos preocupa especialmente la información según la cual las sindicalistas han sido objeto de formas especialmente violentas de maltrato. Las denuncias de trabajo forzoso u obligatorio impuesto por el régimen militar, especialmente en el contexto del servicio militar obligatorio, siguen siendo especialmente alarmantes. Tal y como se recoge en el informe sobre la situación del Director General, nos siguen preocupando las informaciones continuas sobre abusos laborales generalizados.

En lo que respecta a la puesta en marcha del mecanismo de seguimiento, también acogeríamos con agrado que se adoptaran medidas que garanticen un registro confidencial y fiable de las infracciones que se están produciendo, incluidas las detenciones y encarcelamientos, así como otras represalias, con el fin de que la Oficina pueda obtener una visión general objetiva de la evolución de la situación y apoyar la rendición de cuentas y la reparación efectiva de las víctimas.

Seguimos profundamente alarmados por la información sobre la imposición persistente y sistemática de trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso en todo Myanmar por parte de las fuerzas armadas y de múltiples grupos armados, incluida la información relativa a casos que afectan a hombres y niños rohingya. Nos preocupa además que el reclutamiento forzoso, los controles de viaje más estrictos y el aumento vertiginoso de las tasas de reclutamiento expongan a los trabajadores a la trata de personas y al trabajo forzoso a lo largo de todo el ciclo migratorio, lo que agrava los retos en materia de protección en un contexto ya de por sí frágil. Instamos a las autoridades militares a que adopten medidas inmediatas, concretas y verificables para poner fin a todas las formas de trabajo forzoso y reclutamiento forzoso, garantizar la protección de las víctimas de estas prácticas y exigir responsabilidades a todos los responsables de estas vulneraciones.

Reafirmamos nuestro compromiso con la plena aplicación de la resolución de 2025 en virtud del artículo 33 y subrayamos la importancia de que todos los mandantes de la OIT sigan realizando un seguimiento continuo. Ninguna acción o compromiso debe permitir, facilitar o prolongar las vulneraciones de los derechos humanos, y se debe respetar plenamente el principio de no devolución.

Acogemos con beneplácito los continuos esfuerzos de la Oficina por apoyar a los trabajadores, los empleadores y las comunidades de Myanmar en unas condiciones muy difíciles, de conformidad con la resolución en virtud del artículo 33 y las orientaciones programáticas del equipo de las Naciones Unidas en el país. También acogemos con satisfacción la labor continua encaminada a poner en marcha un mecanismo de seguimiento confidencial y creíble para documentar las vulneraciones de los derechos fundamentales, en particular en lo que respecta a la libertad sindical y el trabajo forzoso, con los recursos adecuados y en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Instamos a las autoridades militares de Myanmar a que adopten medidas concretas e inmediatas para aplicar plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta y armonizar la legislación y la práctica con los Convenios núms. 87 y 29. Hacemos un llamamiento a las autoridades militares para que cooperen plenamente con los órganos de control de la OIT y con la Oficina, entre otras cosas proporcionando las garantías y seguridades necesarias para que una misión de la OIT pueda visitar el país y llevar a cabo su mandato con total independencia y seguridad, sin represalias contra ninguna persona que esté en contacto con ella.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán realizando un seguimiento minucioso de la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo, así como al pueblo de Myanmar en su lucha por la dignidad, la justicia y el trabajo decente.

Miembro gubernamental, Australia: Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre del **Canadá**, **Nueva Zelandia**, el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** y mi propio país, **Australia**. Acogemos con satisfacción esta sesión especial acordada por nuestros mandantes el año pasado en virtud del artículo 33. Expresamos nuestro agradecimiento permanente al Funcionario de Enlace de la OIT y a la Oficina de la OIT en Myanmar. Asimismo, damos las gracias a los defensores de los derechos humanos, los sindicatos, los periodistas y otros actores de la sociedad civil que siguen documentando la situación actual en Myanmar.

Seguimos profundamente preocupados por la crisis que se está viviendo en Myanmar. Hemos condenado sistemáticamente las brutales y continuas atrocidades cometidas contra la población de Myanmar. Reiteramos nuestros llamamientos para que cese la violencia, se

garantice un acceso seguro y sin obstáculos a la ayuda humanitaria y se entable un diálogo auténtico e inclusivo con todas las partes interesadas. Tomamos nota de las recientes informaciones sobre amnistías de presos, incluida la puesta en libertad de varios sindicalistas encarcelados. Reiteramos nuestro llamamiento a la puesta en libertad incondicional de todas aquellas personas que siguen detenidas injustamente.

Continuamos apoyando los esfuerzos internacionales para garantizar la rendición de cuentas y mantener la atención internacional sobre la situación en Myanmar. Hemos examinado el Informe de 2026 de la Comisión de Expertos. Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos respecto al cumplimiento por Myanmar de los Convenios núms. 87 y 29. Tomamos nota de la preocupación constante de la Comisión de Expertos por la trata de personas, el reclutamiento forzoso y el trabajo forzoso, en particular de menores, presos y miembros de minorías étnicas, religiosas y de otro tipo. Compartimos el pesar de la Comisión de Expertos por la falta de progresos en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta.

Seguimos instando a las autoridades militares a que respeten las libertades civiles fundamentales y los derechos sindicales. Sigue siendo fundamental que cualquier medida que se adopte no agrave el sufrimiento del pueblo de Myanmar. Las empresas deberían poder seguir operando, siempre que respeten unas prácticas empresariales razonables, en particular los derechos humanos. Estamos dispuestos a respaldar los esfuerzos auténticos de las autoridades militares para aliviar el sufrimiento, mejorar las condiciones económicas y sociales e impulsar una solución sostenible a la crisis. Australia, el Canadá, Nueva Zelandia y el Reino Unido se solidarizan con el pueblo de Myanmar y mantienen su compromiso de apoyar las medidas acordadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

Seguiremos colaborando con la OIT y sus mandantes para instar a las autoridades de Myanmar a que cumplan las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios internacionales. Acogemos con satisfacción la información facilitada por la Oficina sobre la evolución del mecanismo de seguimiento y el plan de acción para aplicar la resolución en virtud del artículo 33, tal y como acordó el Consejo de Administración en marzo.

Miembro empleador, Camboya: Hoy intervengo en nombre de la Federación Camboyana de Empleadores y de Asociaciones Empresariales (CAMFEBA), para abordar desde una perspectiva concreta el derecho de las organizaciones de empleadores de Myanmar a constituirse con arreglo a la legislación de ese país. Hoy tomamos la palabra también para reconocer los esfuerzos de los empleadores de Myanmar, liderados por la UMFCCI, y para instar a que se tomen medidas respecto a la cuestión estructural clave que sigue afectando al diálogo social genuino, equitativo y representativo en Myanmar, que es la necesidad de reformar la Ley de Organización del Trabajo de 2011. Desde hace más de una década, la UMFCCI aboga por la modificación de esta ley, que limita la constitución y el funcionamiento formales de organizaciones de empleadores. Aunque la UMFCCI ha mantenido debates constructivos para abordar esta cuestión, los acontecimientos políticos ocurridos en Myanmar desde 2021 han paralizado estos esfuerzos.

A falta de disposiciones legales inclusivas para las organizaciones empresariales y de empleadores que permitan a los empleadores conservar su voz, muchas organizaciones empresariales y de empleadores han optado por registrarse como entidades jurídicas en el marco de la DICA. Se trata de una medida provisional, pero no es una solución. El registro mercantil no puede sustituir al reconocimiento jurídico adecuado en el marco de la legislación laboral. Debemos reconocer la resiliencia de los empleadores de Myanmar a pesar de la desigualdad de condiciones. Han seguido actuando como ciudadanos corporativos

responsables, contribuyendo a diversas iniciativas de ayuda humanitaria y asistencia en situaciones de catástrofe en respuesta a las múltiples crisis y desastres naturales que ha sufrido el país.

Su compromiso merece un marco jurídico a la altura. Con la reciente reanudación de las sesiones del Parlamento, la ventana de oportunidad para la reforma está abierta, aunque es estrecha. Entendemos que la UMFCCI ha reanudado sus esfuerzos de promoción y respaldamos plenamente su objetivo. Cuando se reanude el diálogo tripartito formal, las organizaciones empresariales y de empleadores deben poder constituirse y funcionar al amparo de la misma legislación laboral que rige la sindicación de los trabajadores, pero la UMFCCI no puede hacerlo por sí sola.

Como empleadores de la región de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), hacemos un llamamiento a la OIT para que preste asistencia técnica y apoyo al desarrollo de capacidades, de modo que la UMFCCI y las organizaciones empresariales y de empleadores locales puedan impulsar de manera eficaz reformas legislativas que beneficien tanto a los empleadores como a los trabajadores y que fomenten un diálogo social representativo y eficaz en Myanmar.

Miembro trabajadora, Canadá: Hablo en nombre de los trabajadores del Canadá, Francia, Australia y Suiza y de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO).

La comisión de encuesta hace un llamamiento a la junta militar para que revoque todas las órdenes y medidas militares decretadas desde el golpe de Estado de febrero de 2021 que restringen la libertad sindical y las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas, y para que restablezca la protección de las libertades civiles fundamentales necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios. Las fuerzas armadas afirman que no han adoptado ninguna medida que obstaculice o restrinja la libertad sindical de los trabajadores y que no se ha modificado ninguna ley en vigor ni se ha promulgado ninguna nueva ley para limitar dichos derechos. No estamos de acuerdo.

No se ha derogado ninguna de las leyes ni ninguno de los decretos de emergencia aprobados por la junta militar desde el golpe de Estado, tal y como recomendó la comisión de encuesta. Sesenta municipios siguen bajo la ley marcial. Se han promulgado nuevas leyes que han ampliado enormemente los poderes ejecutivo y judicial de los militares para perpetuar el clima de miedo y violencia contra los sindicalistas y la población civil. En virtud de la nueva Ley modificada de protección de la intimidad y la seguridad de los ciudadanos, las garantías básicas de las libertades civiles son mucho peores que antes. Desde el golpe de Estado militar de 2021, se han utilizado ampliamente los nuevos delitos tipificados en el Código Penal para reprimir la disidencia y criminalizar las acciones civiles y colectivas habituales, así como las huelgas, con penas severas, como los cargos por incitación previstos en los artículos 505 y 505(A). Los cargos de alta traición y obstrucción a los servicios públicos se formulan y aplican de forma generalizada para penalizar las huelgas y las protestas colectivas, así como las críticas a los funcionarios públicos. Además, más de 12 000 personas acusadas en virtud de artículos similares han sido puestas en libertad bajo condiciones estrictas y pueden ser detenidas de nuevo si incumplen dichas condiciones.

Las trabajadoras de las zonas industriales sufren acoso sexual continuo por parte de oficiales militares por incumplir las normas de registro nocturno establecidas en la Ley de Administración de Distritos. Las trabajadoras infringen la Ley de Ciberseguridad al instalar aplicaciones o compartir publicaciones en redes sociales. La Ley sobre el Servicio Militar

de 2024 exige un servicio militar obligatorio de hasta cinco años. En virtud de la nueva Ley de Pasaportes promulgada en 2026, los militares pueden denegar o revocar el pasaporte a cualquier persona que suponga una amenaza para la seguridad nacional, lo que convierte las amnistías y los indultos que han concedido a activistas y presos políticos en nada más que una cortina de humo para encubrir una represión implacable.

Hago un llamamiento a la Comisión para que aplique íntegramente la resolución de la Conferencia de 2025 sobre Myanmar, con el fin de restablecer las libertades civiles en ese país.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: China ha tomado nota de la información presentada por escrito por el Gobierno y valora sus esfuerzos por aplicar las recomendaciones pertinentes en el marco de su legislación y sus políticas nacionales, así como de la presentación periódica a la OIT de memorias sobre los progresos realizados en relación con la aplicación de los Convenios núms. 87 y 29.

Las informaciones indican que en los últimos dos años se han creado cerca de 100 nuevos sindicatos en Myanmar. Los conflictos laborales se han resuelto adecuadamente mediante mecanismos de consulta y, de los casos remitidos por la OIT, 60 se han archivado. Esto pone de manifiesto la actitud positiva del Gobierno hacia un diálogo constructivo con la OIT. Al mismo tiempo, en su calidad de Estado Miembro de la OIT, Myanmar ha participado activamente en los asuntos internacionales, ha prestado su apoyo a la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar y ha cumplido con las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Sus esfuerzos activos deben ser plenamente reconocidos.

China considera que, dada la situación actual, la creación de un mecanismo de seguimiento no es la mejor opción. Lo que Myanmar necesita en estos momentos para su desarrollo económico y social es un entorno pacífico y estable, así como la comprensión y el apoyo de la comunidad internacional, incluida la OIT. En lo que respecta a la cuestión del trabajo en Myanmar, cualquier medida debe contribuir al diálogo y la cooperación, y no debe imponerse ningún mecanismo de seguimiento externo sin el consentimiento del país en cuestión. China hace un llamamiento a todas las partes para que refuercen la cooperación de forma equilibrada y constructiva, respetando la soberanía de Myanmar como requisito previo, con el fin de realizar contribuciones tangibles y positivas que garanticen el sustento de la población.

Miembro empleador, Filipinas: Nuestra organización elogia y respalda la postura proactiva adoptada por la UMFCCI en la defensa de los principios de los convenios fundamentales de la OIT, en particular los relativos a la libertad sindical y de asociación y a la eliminación del trabajo forzoso. En un entorno complejo, la UMFCCI ha demostrado que los empleadores pueden impulsar el cumplimiento de las normas a nivel empresarial. A través de su Departamento de Organizaciones de Empleadores y de sus comités de trabajo especializados, la UMFCCI ha adoptado una postura firme tanto en lo que respecta a la sensibilización como a la movilización de los empleadores. Acogemos con satisfacción los esfuerzos activos de la UMFCCI para llevar a cabo actividades de promoción y sensibilización con los empleadores locales y las zonas industriales y económicas de varios estados y regiones de Myanmar. Valoramos enormemente los esfuerzos de la UMFCCI por elaborar guías prácticas y aplicables para los empleadores locales.

Tras el exitoso lanzamiento de su *Guía para los empleadores sobre la eliminación del trabajo infantil* en 2024, las cámaras están terminando la amplia *Employers' Guidebook on Preventing and Addressing Forced Labour in the Private Sector*. Además, están preparando recursos de orientación adicionales para apoyar a los empleadores de Myanmar, entre ellos uno sobre prácticas empresariales responsables, y se ha previsto otro sobre la planificación de la

continuidad empresarial. Además de todo esto, la UMFCCI también lidera las iniciativas MEDWI y METTA con el fin de seguir movilizando a los empleadores de Myanmar para que formen una coalición a favor del cambio. La evaluación voluntaria del cumplimiento de la legislación laboral realizada por la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir de Myanmar es también una iniciativa sectorial destacada.

También elogiamos los esfuerzos de la UMFCCI por continuar estos proyectos, así como sus iniciativas de formación para la subsistencia tras el terremoto, llevadas a cabo en estrecha colaboración con la OIT. Estas guías e iniciativas son verdaderamente encomiables y demuestran el compromiso inquebrantable de la UMFCCI y de los empleadores de Myanmar con el cumplimiento, a nivel empresarial, de los convenios fundamentales de la OIT. Para que estas directrices se conviertan en parte de la cultura empresarial cotidiana, es necesario llevar a cabo una labor de promoción intensiva y continua, junto con la formación. Solicitamos a la OIT que ponga en marcha programas de desarrollo de capacidades y de formación para respaldar las iniciativas de los empleadores de la UMFCCI y potenciar sus efectos positivos para los empleadores de Myanmar.

Me gustaría concluir reiterando que un compromiso y un apoyo técnicos continuados son fundamentales para garantizar que la UMFCCI y otras organizaciones empresariales y de empleadores locales puedan movilizar verdaderamente a los empleadores de Myanmar para que defiendan de forma proactiva los derechos laborales y favorezcan unas relaciones de trabajo sólidas. Un mayor compromiso y apoyo contribuirán a proteger los medios de vida y la dignidad tanto de los empleadores como de los trabajadores del país.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Observamos que la comisión de encuesta de 2023 pidió a la junta que cesara de inmediato toda forma de violencia, así como los ataques militares contra infraestructuras civiles, que, en su conjunto, crean un clima de violencia y terror que socava el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Lamentablemente, los militares han continuado con dichos ataques, causando daños incalculables y la muerte de personas. Estos ataques, llevados a cabo mediante el uso de minas terrestres, el incendio de edificios y los ataques aéreos —incluidos los ataques con drones de última generación—, han tenido objetivos aparentemente indiscriminados, entre los que se encuentran tanto lugares de trabajo como colegios y hospitales, con las inevitables consecuencias trágicas para los trabajadores y las personas a su cargo.

Myanmar registró 2 029 víctimas de minas terrestres en 2024, la cifra más alta del mundo. Esas minas fueron colocadas en viviendas, jardines, arrozales, en los alrededores de iglesias y colegios, en carreteras utilizadas por la población civil y en búnkeres que esta utilizaba para refugiarse de los ataques aéreos. El ACNUDH informa de que la junta está utilizando a la población civil para desminar y está negando la atención médica a las víctimas.

La junta ha intensificado los ataques aéreos año tras año, con 1 134 registrados entre enero y mayo de 2025. Esta cifra incluye 714 ataques perpetrados inmediatamente después del devastador terremoto de marzo de ese año, en el que murieron casi 500 personas. La junta marcó sus elecciones fraudulentas con una nueva avalancha de ataques —casi 200 entre el 25 de diciembre de 2025 y enero de 2026— que se saldaron con al menos 170 víctimas mortales entre la población civil.

Los ataques contra lugares de trabajo incluyen guarderías, colegios y hospitales. Uno de estos ataques aéreos alcanzó un colegio el 12 de mayo de 2025, causando la muerte de 24 civiles, entre ellos 18 alumnos y dos profesores. Otro, en agosto de 2025, alcanzó una guardería en Mawchi, en el estado de Karenni, y causó la muerte de 25 personas, entre ellas cinco niños. En diciembre de 2025, un ataque contra el Hospital General de Mrauk U, en el

estado de Rakhine, causó la muerte de 33 civiles, entre ellos un bebé, y en enero de 2026, un autogiro de la junta atacó un hospital en la aldea de Ma Taunt Ta, causando la muerte de tres miembros del personal sanitario, incluido su médico jefe.

Myanmar está atacando sin piedad a la población civil y, de hecho, está creando un clima de violencia y terror, lo que hace imposible la aplicación del Convenio núm. 87. Esto hace que sea aún más importante que los Estados Miembros de la OIT tomen nota de la solicitud formulada por la Conferencia en su 113.ª reunión y se aseguren de que no están, de ninguna manera, propiciando, facilitando o prolongando el daño o la violencia en curso, ni los actos de represión e intimidación, mediante el apoyo o el suministro de equipos o medios militares —incluido el combustible para aviones— o la libre circulación de fondos hacia las autoridades militares.

Me complace que el Reino Unido esté abordando esta cuestión, y que su marco normativo, entre otras cosas, restrinja el suministro, la entrega o la transferencia de bienes, tecnología, servicios financieros, asistencia técnica o personal que puedan servir de apoyo a actividades militares, a la represión interna o a la vigilancia.

Instamos a todos los Miembros y mandantes de la OIT a que se unan para condenar la violencia de la junta y a que adopten medidas prácticas urgentes para privarla de los medios que le permiten continuar con su comportamiento asesino, que se está intensificando cada vez más. La decisión histórica de acordar un segundo procedimiento en virtud del artículo 33 contra la junta debe ir acompañada de una acción concertada para restablecer los derechos fundamentales del pueblo de Myanmar.

Miembro gubernamental, Indonesia: Indonesia desea expresar su agradecimiento al Gobierno por la información facilitada y reconoce la labor de los órganos de control de la OIT en la promoción de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Indonesia sigue observando con preocupación la evolución de la situación en Myanmar, especialmente en lo que respecta a sus repercusiones para los trabajadores, los empleadores y las comunidades de todo el país. Seguimos considerando que la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidas la libertad sindical y de asociación y la erradicación del trabajo forzoso, puede desempeñar un papel importante a la hora de fomentar la paz sostenible, la cohesión social y el desarrollo económico inclusivo. Al mismo tiempo, Indonesia toma nota de la información facilitada por Myanmar sobre las medidas adoptadas desde la publicación del informe de la comisión de encuesta, incluidos los esfuerzos relacionados con la revisión de los casos, el funcionamiento de las organizaciones sindicales y los mecanismos de resolución de conflictos laborales, así como la colaboración continuada con la OIT.

Aunque los retos persisten, estos esfuerzos pueden contribuir a fomentar la confianza y a crear las condiciones necesarias para seguir avanzando. Indonesia anima al Gobierno a que continúe su cooperación con la OIT y a que adopte nuevas medidas destinadas a dar respuesta a las recomendaciones de la comisión de encuesta. También animamos a que se mantenga el diálogo y la cooperación práctica entre todas las partes interesadas, con el fin de respaldar avances tangibles sobre el terreno. Como país vecino y Estado miembro de la ASEAN, Indonesia mantiene su compromiso de apoyar los esfuerzos destinados a promover la paz, la estabilidad y la reconciliación nacional en Myanmar. Indonesia sigue respaldando la aplicación del consenso de cinco puntos de la ASEAN mediante un diálogo inclusivo, la ayuda humanitaria y la colaboración con todas las partes interesadas pertinentes.

Creemos que la paz y el respeto de los derechos fundamentales deben avanzar de la mano y reforzarse mutuamente. Indonesia considera que el objetivo de esta sesión especial debe ser promover avances significativos sobre el terreno y mejorar la vida de los trabajadores y los empleadores en Myanmar. La mejor manera de alcanzar este objetivo es fomentar la cooperación continua, reforzar la confianza entre las partes interesadas y apoyar medidas prácticas que puedan contribuir a soluciones duraderas.

En conclusión, Indonesia anima a todas las partes a que sigan colaborando con espíritu constructivo y a que trabajen juntas para lograr avances tangibles en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Miembro empleador, Malasia: Las relaciones laborales sólidas y la resiliencia económica están estrechamente interrelacionadas. La Federación de Empleadores de Malasia (MEF) respalda plenamente la postura de la UMFCCI respecto a que la protección de los derechos laborales y la garantía de medios de vida sostenibles y dignos son objetivos inseparables, especialmente en épocas de profunda inestabilidad y vulnerabilidad socioeconómicas.

A nivel empresarial, la UMFCCI ha demostrado claramente su compromiso con la protección de los derechos laborales, de conformidad con los convenios fundamentales. En sus interacciones con las autoridades locales, la UMFCCI ha defendido con firmeza el derecho de los empleados a manifestarse pacíficamente, de acuerdo con la normativa local. Mediante una coordinación adecuada con los sindicatos de base, los activistas y las autoridades de las zonas industriales, la UMFCCI ha trabajado para garantizar que los trabajadores puedan llevar a cabo huelgas de forma libre y segura dentro de las instalaciones de las fábricas.

La UMFCCI también ha buscado activamente soluciones bipartitas viables a nivel de empresa. El resultado positivo de este enfoque es evidente. A lo largo de 2025 y 2026, la UMFCCI facilitó sesiones de mediación directa en nueve fábricas para resolver conflictos laborales. Asimismo, ha trabajado para promover la creación de comités de coordinación laboral bipartitos, genuinamente representativos y equitativos, que gestionen las reclamaciones y los conflictos de una manera mutuamente aceptable. La MEF aplaude los esfuerzos de la UMFCCI por aportar estabilidad económica a las comunidades vulnerables y afectadas por catástrofes.

En estrecha colaboración con la Oficina de Enlace de la OIT en Yangón, la UMFCCI ha puesto en marcha proyectos de formación profesional para las comunidades locales en el marco del Programa de Inversiones Intensivas en Empleo y la iniciativa «Inicie su negocio» en zonas devastadas por el terremoto de 2025. Esta iniciativa se suma a esfuerzos anteriores destinados a proporcionar ayuda humanitaria y asistencia en caso de catástrofes a las comunidades afectadas por otros desastres naturales, así como a proyectos de apoyo a diversas iniciativas comunitarias. La MEF considera que esto pone de manifiesto tanto la resiliencia como el ingenio de los empleadores de Myanmar, así como su compromiso inquebrantable con las prácticas responsables. De cara al futuro, teniendo en cuenta las cuestiones aquí abordadas, así como los retos actuales a los que se enfrenta Myanmar, la MEF prevé que el papel de las organizaciones empresariales y de empleadores locales, como la UMFCCI, no hará más que ampliarse en lo que respecta a la movilización de los empleadores y al tratamiento de las cuestiones laborales sobre el terreno y a nivel de empresa. Por lo tanto, la MEF se une a la UMFCCI para solicitar a la OIT una mayor cooperación técnica para las organizaciones empresariales y de empleadores de Myanmar, como la UMFCCI.

La colaboración continua y constructiva de la OIT con la UMFCCI y otras organizaciones empresariales y de empleadores de Myanmar sobre el terreno es fundamental para mantener unas relaciones laborales sólidas y devolver la dignidad a los empleadores, los trabajadores y el pueblo de Myanmar.

Miembro trabajador, Noruega: Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. La situación de los derechos humanos en Myanmar sigue siendo muy preocupante, con numerosas informaciones que dan cuenta de continuas vulneraciones de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales. Sin embargo, en mi intervención me gustaría centrarme en los desplazamientos forzados y la migración.

Desde el golpe militar de 2021, más de tres millones de personas han sido desplazadas internamente en Myanmar y se han visto privadas de sus medios de subsistencia. Otros cientos de miles se han visto obligados a buscar refugio en países vecinos, como Tailandia, la India, Bangladesh y Malasia. Los civiles, los trabajadores y sus familias se ven obligados a huir de sus hogares y comunidades por miedo a los implacables ataques aéreos llevados a cabo por el ejército de Myanmar y por temor al reclutamiento militar. En este clima de miedo y represión militar, los canales regulares de migración en Myanmar ya no garantizan una migración segura. La junta ha militarizado las medidas de control fronterizo y ha convertido las políticas de migración laboral en un arma. Algunos ejemplos son los controles de pasaportes para identificar y detectar a los jóvenes en edad de ser reclutados, así como a los trabajadores que han apoyado el movimiento de desobediencia civil.

Cada vez más, los trabajadores se ven obligados a abandonar Myanmar y a buscar empleo a través de canales no oficiales. Lo hacen para evitar el reclutamiento forzoso, exponiéndose así a un mayor riesgo de ser víctimas de la trata de personas, la explotación laboral, la servidumbre por deudas y la deportación. En el único paso fronterizo entre Tailandia y Myanmar, la CTUM ha documentado que al menos 282 504 ciudadanos de Myanmar han cruzado la frontera para buscar trabajo en Tailandia sin ningún documento oficial. Más del 70 por ciento de ellos tiene menos de 35 años. En nombre de los trabajadores nórdicos, exigimos enérgicamente a las autoridades militares que pongan fin de inmediato a todos los actos de violencia y a todas las vulneraciones identificadas por la comisión de encuesta.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao: La República Democrática Popular Lao toma nota del Informe de la Comisión. Mi delegación agradece al Gobierno la presentación de su informe sobre los progresos y elogia su compromiso constante y los avances logrados, especialmente en el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de los convenios de la OIT y los mecanismos establecidos mediante la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, las resoluciones y decisiones adoptadas por la Conferencia y el Consejo de Administración, así como su cooperación tanto con la Oficina como con los interlocutores sociales. Entre los progresos figuran: i) la promoción de la libertad sindical de los trabajadores mediante medidas legislativas y del bienestar de todos los trabajadores a través de medidas integrales; ii) el apoyo logístico y la cooperación para la visita del Comité Internacional de la Cruz Roja con el fin de supervisar la situación del trabajo forzoso en Myanmar, y iii) la aplicación en curso del consenso de cinco puntos para apoyar el restablecimiento de la seguridad y las condiciones de trabajo decente de los trabajadores en Myanmar. Si bien reconocemos algunos avances, creemos que el país aún necesita más tiempo y apoyo para aplicar las medidas necesarias en virtud de los convenios que ha ratificado, con miras a lograr nuevos avances en Myanmar.

En conclusión, la República Democrática Popular Lao anima a todos los asociados y partes interesadas pertinentes a que continúen el diálogo y la cooperación con el fin de reforzar la aplicación de las normas de la OIT de una manera equilibrada, inclusiva y constructiva, respetando al mismo tiempo la legislación y la reglamentación nacionales.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: En la información proporcionada por escrito sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, el régimen militar de Myanmar afirma, entre otras cosas, que: no se han producido casos en los que dirigentes sindicales o miembros de organizaciones de trabajadores hayan sido sancionados o intimidados a causa de sus actividades relacionadas con el trabajo; se concedieron indultos a Thet Hnin Aung, secretario general de la MICS-TUsF y a otros sindicalistas, y que, supuestamente, estas personas abandonaron el país por voluntad propia. Sin embargo, estas afirmaciones contradicen la realidad. Lo sabemos de primera mano, por el propio Thet Hnin Aung, que se vio obligado a exiliarse tras cumplir cinco años de prisión por cargos fabricados. Fue detenido el 18 de junio de 2021 en el municipio de Paung, en el estado de Mon, donde le esposaron las manos a la espalda y le trasladaron a un centro de interrogatorios militar en Mawlamyine. Al llegar, un comandante de batallón ordenó a los interrogadores que demostraran que había recibido financiación internacional para comprar armas y apoyar el terrorismo, acusaciones totalmente inventadas. Durante los siguientes 44 días, fue sometido a interrogatorios en tres centros distintos. En ese periodo, se privó a Thet Hnin Aung del sueño durante largos periodos; se le obligó a permanecer de rodillas durante horas con las manos en alto; se le vendaron los ojos y se le esposaron las manos a la espalda; recibió puñetazos en el pecho, golpes en las orejas y patadas; se le amenazó de muerte y de desaparición, y se le dijo que sería incinerado y borrado sin dejar rastro. Durante el posterior encarcelamiento, sufrió graves torturas, estuvo en régimen de aislamiento en una celda de diez pies con solo dos descansos diarios de 15 minutos y permaneció incomunicado durante más de cinco meses, un trato profundamente inhumano. Esto pone de manifiesto la represión sistémica por parte del ejército de los derechos de los trabajadores mediante detenciones, torturas y acusaciones falsas contra los dirigentes sindicales.

La línea directa de denuncias de la MICS-TUsF pone de manifiesto las continuas violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de los militares, que incluyen detenciones arbitrarias, malos tratos y reclutamiento forzoso. Desde su puesta en marcha en abril de 2023, se han denunciado 878 casos, de los cuales 311 incluyeron la intervención de los militares. De los 576 trabajadores arrestados, 248 fueron puestos en libertad, mientras que 328 (más de la mitad) siguen detenidos.

Por último, queremos sumarnos a los llamamientos realizados por la MICS-TUsF e instar a los mandantes a que revisen las relaciones que permiten al ejército de Myanmar perpetuar las vulneraciones y a que redoblen sus esfuerzos para presionar al ejército con el fin de que libere a los trabajadores y sindicalistas encarcelados.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza respalda la declaración realizada por la Unión Europea y desea señalar los puntos que figuran a continuación. Suiza agradece a la Comisión de Expertos su análisis y comparte su profunda preocupación por la ausencia total de avances en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2023 por las autoridades militares de Myanmar. Hasta la fecha, no se ha observado ninguna medida significativa.

Suiza lamenta profundamente esta inercia persistente, así como la falta de avances hacia el restablecimiento del orden democrático en Myanmar, en un contexto que sigue caracterizándose por un clima generalizado de miedo, represión y violencia contra la población civil.

Suiza observa con profunda preocupación la persistente falta de conformidad del marco jurídico nacional, en particular el mantenimiento de disposiciones que autorizan el recurso al trabajo forzoso y la ausencia de sanciones verdaderamente disuasorias. La información facilitada en el Informe de la Comisión de Expertos pone de manifiesto un recurso sistemático y generalizado al trabajo forzoso por parte de las fuerzas armadas, que incluye el reclutamiento forzoso, incluso de niños, así como diversas formas inadmisibles de trabajo impuesto bajo amenaza, coacción y extorsión. La práctica del reclutamiento, cuya duración puede prolongarse hasta cinco años, suscita serias preocupaciones en lo que respecta a las excepciones admitidas por el Convenio núm. 29. La situación de la población rohinyá, especialmente en el estado de Rakhine, sigue siendo particularmente alarmante y constituye una grave violación de las obligaciones internacionales.

Suiza también está profundamente preocupada por el recurso al trabajo forzoso impuesto a las personas detenidas. Asimismo, Suiza expresa su profunda inquietud ante el aumento de la trata de personas con fines de trabajo forzoso, en particular en los centros de estafas en línea, en un contexto marcado por la impunidad y un preocupante debilitamiento del Estado de derecho en Myanmar.

En lo que respecta a las libertades sindicales, Suiza insta a las autoridades militares de Myanmar a que pongan fin de inmediato a las detenciones arbitrarias, las privaciones de libertad y los malos tratos infligidos a los sindicalistas, incluidos los actos de violencia, intimidación y coacción relacionados con el ejercicio legítimo de sus actividades. Asimismo, instamos a las autoridades militares de Myanmar a que pongan fin a toda vigilancia y represión sistemáticas de las organizaciones independientes y garanticen sin demora el pleno respeto de las libertades sindicales, de conformidad con los compromisos contraídos en virtud del Convenio núm. 87.

Ante la gravedad de la situación y la persistente negativa de las autoridades a cooperar de manera sustancial, Suiza insta encarecidamente a que se apliquen de forma inmediata, concreta y verificable las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como a que se ponga fin sin demora a todas las prácticas contrarias a las obligaciones internacionales derivadas de la ratificación de los Convenios núms. 29 y 87.

Miembro trabajador, Indonesia: Hablo en nombre de la delegación de trabajadores de Indonesia. Nos preocupa profundamente el continuo deterioro de la situación en Myanmar y su devastador impacto en la población rohinyá. Más de 1,2 millones de rohinyás han sido desplazados, y casi el 90 por ciento ha buscado refugio en Bangladesh, mientras que otros han acudido a Malasia, la India, Indonesia y Tailandia en busca de protección.

Solo en 2023 y 2024, más de 3 000 refugiados rohinyás llegaron a Indonesia en 24 embarcaciones, arriesgando sus vidas para escapar del empeoramiento de la situación en Myanmar. A pesar de los enormes riesgos que ello implica, estos peligrosos viajes continúan. En 2025, se estima que 5 600 rohinyás intentaron cruzar el mar en busca de seguridad y protección, notificándose más de 820 muertos o desaparecidos. La impunidad del ejército de Myanmar, que es la principal causa de su desplazamiento, sigue sin resolverse.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar ha denunciado reiteradamente el uso de operaciones militares contra civiles en el estado de Rakhine. El ejército de Myanmar ha reclutado por la fuerza a miles de hombres y niños rohinyás, enviando a muchos al frente contra el Ejército Arakan y utilizándolos como escudos humanos. Esto viene a demostrar que persisten las condiciones que llevaron a la OIT a invocar el artículo 33.

La delegación de trabajadores de Indonesia exige un escrutinio internacional continuo y acciones concretas para poner fin al reclutamiento forzoso, al trabajo forzoso y a todas las violaciones de los derechos fundamentales de la población rohinyá.

Asimismo, acogemos con agrado los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para exigir responsabilidades, incluida la admisión por parte del tribunal indonesio de una denuncia penal contra el jefe militar de Myanmar, Min Aung Hlaing, por genocidio contra la población rohinyá.

Instamos a más Gobiernos y mandantes de la OIT a aunar esfuerzos, incluida la aplicación de procedimientos legales de jurisdicción universal para que los autores rindan cuentas.

Miembro gubernamental, Japón: Agradecemos el informe de la Oficina del Director General sobre los últimos acontecimientos relacionados con la situación en Myanmar y elogiamos los continuos esfuerzos de la OIT para impulsar su labor en estas difíciles circunstancias.

El Japón sigue sumamente preocupado por la situación en Myanmar. Reiteramos nuestro llamamiento a que se adopten medidas concretas en Myanmar para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta en su informe de 2023. Como se ha destacado a lo largo de la Conferencia, el diálogo social es el elemento central de la OIT, y es determinante garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer su libertad sindical y de asociación en un clima libre de violencia, detenciones y encarcelamientos arbitrarios. Al mismo tiempo, reiteramos la necesidad de considerar el impacto en la sociedad de Myanmar y en las personas que siguen viviendo en condiciones precarias, especialmente el impacto negativo en la estabilidad de la economía y de las empresas, de las que dependen los ciudadanos de Myanmar para su empleo, salarios y trabajo decente.

El Japón espera ver avances políticos, como el cese de la violencia, la puesta en libertad de más detenidos, incluida Daw Aung San Suu Kyi, y un diálogo sincero entre las partes implicadas, así como mayores esfuerzos para mejorar la vida de la población.

El Japón toma nota del informe sobre la liberación de U Win Myint y el traslado de Daw Aung San Suu Kyi a un domicilio designado. El Gobierno del Japón se ha esforzado para la liberación de detenidos, con el fin de mejorar la situación en Myanmar. Desde esta perspectiva, el Japón sigue de cerca estos recientes acontecimientos y los considera pasos positivos.

Mientras la situación en Myanmar siga siendo incierta, el Japón intensificará sus esfuerzos para fomentar un mayor progreso hacia la resolución de la situación. Al mismo tiempo, en el marco de su política de larga data de apoyo al pueblo de Myanmar en dificultades, el Japón continuará prestando de manera activa una asistencia humanitaria y un apoyo para mejorar la vida de la población de una manera que beneficie directamente al pueblo de Myanmar.

Miembro trabajadora, República de Corea: Hablo en nombre de los trabajadores de la República de Corea y de Fiji, en firme solidaridad con los trabajadores de Myanmar. Me centraré en el trabajo forzoso en virtud del Convenio núm. 29. En primer lugar, el mecanismo nacional de quejas sobre el trabajo forzoso ha perdido toda credibilidad desde el golpe de Estado de 2021, ya que fue establecido por los propios militares, principales responsables del trabajo forzoso. Los sindicatos independientes se han retirado para boicotear este mecanismo fraudulento. Los partes que permanecen, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Myanmar, también fueron nombradas por los militares. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Myanmar ya ha sido expulsada de la alianza mundial de instituciones nacionales de derechos humanos y de sus organismos regionales.

En segundo lugar, en cuanto al reclutamiento forzoso, como observó el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos en Myanmar, en febrero de 2024, la activación de la Ley sobre el Servicio Militar por parte de la junta militar es simplemente un intento de justificar y ampliar el reclutamiento forzoso, que ya estaba generalizado. A continuación, se presentan algunos de los numerosos casos documentados. En el municipio de Mohnyin, estado de Kachin, se registraron trabajos de porteadores en operaciones militares, incluso en marzo de 2026, sin distinción de edad y género. Madres con hijos eran utilizadas como porteadoras y los hijos varones se ofrecían como voluntarios para sustituir a sus madres. En el municipio de Hsi Hseng, estado de Shan, entre febrero y mayo de 2026, las familias que no cumplieron con las órdenes de reclutamiento fueron obligadas a pagar elevadas tasas de exención, y quienes no pudieron pagar huyeron.

En tercer lugar, el reclutamiento de niños está en aumento. La ONU ha verificado más de 1 800 casos desde el golpe de Estado. Algunos de los niños tan solo tenían 12 años. En algunos casos, los niños fueron reclutados cuando no se pudo localizar a los adultos que figuraban en la lista de reclutamiento.

En cuarto lugar, en cuanto al trabajo penitenciario, desde el golpe de Estado sindicalistas y defensores de los derechos humanos han recibido duras condenas de trabajos forzosos, simplemente por ejercer sus derechos básicos y libertades civiles. Thet Hnin Aung, secretario general de la MICS-TUF, fue condenado a dos años de prisión y posteriormente a otros siete años de trabajos forzosos. Los funcionarios de prisiones lo obligaron a trabajar en empresas comerciales de venta de nueces de betel y bebidas, administradas por la prisión, y lo amenazaron con impedirle las visitas familiares si se negaba. Peor aún, 75 presos han muerto en prisión a causa de las torturas y de la falta de atención médica.

Para concluir, hacemos un llamamiento a las autoridades militares para que pongan fin de inmediato, tanto en la legislación como en la práctica, a todo reclutamiento forzoso, incluidos los de menores, en las fuerzas armadas y para que dejen de detener y encarcelar a sindicalistas y activistas laborales por ejercer sus derechos humanos, lo que conlleva violencia, tortura y trabajo penitenciario forzoso.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: Agradecemos al Gobierno la información proporcionada. Lamentamos que la delegación oficial de este país no haya tenido la oportunidad de participar en la discusión. Acogemos con beneplácito la colaboración de Myanmar con los órganos de la OIT, incluida la información facilitada sobre las medidas encaminadas a implementar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Felicitamos al Gobierno por sus esfuerzos para implementar las recomendaciones sobre relaciones laborales y la mejora de la situación de los trabajadores. Consideramos que han de tenerse debidamente en cuenta la postura del Gobierno respecto a la ausencia de persecución por actividades sindicales legítimas y los esfuerzos de la autoridad para aplicar las recomendaciones relacionadas con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio núm. 29. Elogiamos la labor de los órganos de arbitraje y conciliación de Myanmar, que resolvieron alrededor de 200 conflictos laborales en 2025. Observamos que, a pesar de las dificultades que han traído consigo las sanciones contra este país, el Gobierno paga puntualmente sus contribuciones al presupuesto de la OIT. Creemos firmemente que la interacción entre la OIT y el Gobierno, así como la evaluación de los progresos en Myanmar, deben basarse en un enfoque no politizado. Se deben respetar las particularidades nacionales y tener en cuenta las complejas condiciones geopolíticas en las que se encuentra el país. Consideramos que el mecanismo de seguimiento propuesto por la OIT para Myanmar excede

el ámbito de aplicación de los Convenios núms. 29 y 87. Por lo tanto, no podemos respaldar la decisión sobre Myanmar.

Miembro trabajador, Filipinas: No se trata simplemente de la discusión relativa al incumplimiento de un convenio de la OIT. Se trata de discutir sobre un país en el que el propio sindicalismo está siendo sistemáticamente destruido. En Myanmar, los trabajadores son arrestados arbitrariamente, intimidados y obligados a prestar un servicio militar. Obreros de la construcción, agricultores, trabajadores de la confección y jóvenes son detenidos en puestos de control, encarcelados y obligados a pagar rescates simplemente para evitar el reclutamiento.

El trabajo forzoso ya no es un abuso aislado. Se ha convertido en un instrumento de represión. ¿Cómo pueden los trabajadores ejercer su libertad sindical si temen ser arrestados al regresar del trabajo a sus casas? ¿Cómo pueden organizarse si identificarse como sindicalista puede conllevar prisión, tortura o exilio? ¿Cómo puede existir la negociación colectiva si los sindicatos independientes son criminalizados y reemplazados por organizaciones controladas por las propias autoridades que persiguen a los trabajadores?

Los dirigentes sindicales han sido acusados de traición y se enfrentan a cadena perpetua. Se han allanado las oficinas sindicales. Las familias son sometidas a vigilancia. Los trabajadores ya no se atreven a contactar con los sindicatos independientes por temor a represalias. Al menos 67 miembros de la CTUM permanecen en prisión. Miles de activistas siguen tras las rejas. Decenas de miles han sido arrestados desde el golpe de Estado. Esto no es simplemente un ataque a los derechos de los trabajadores. Es un ataque a la libertad, la democracia y la dignidad humana. La junta militar apunta, no solo a silenciar a los sindicatos, sino también a eliminarlos y sustituirlos por estructuras dóciles que imitan la representación, al tiempo que niegan a los trabajadores cualquier voz genuina.

Esta Comisión debe ser clara: un sindicato falso no es un sindicato. La coerción no es diálogo social. El miedo no es paz laboral. La OIT ya ha dado el paso histórico de invocar el artículo 33, pero esto no puede convertirse en un mero gesto simbólico.

La credibilidad de esta Organización depende ahora de si los Estados Miembros están preparados para actuar en consecuencia. Por lo tanto, hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros de la OIT para que apliquen plena y rigurosamente el artículo 33, a efectos de garantizar que ninguna institución gubernamental, empresa, inversor o autoridad pública contribuya, directa o indirectamente, a la perpetuación del trabajo forzoso, la represión y la destrucción de la libertad sindical en Myanmar, y para que intensifiquen la presión de cara a la liberación inmediata de todos los sindicalistas encarcelados y de todos los presos políticos. La historia juzgará no solo a quienes cometen estas violaciones, sino también a quienes, a sabiendas, optan por no actuar. Los trabajadores de Myanmar siguen resistiendo en condiciones que ninguno de los presentes aceptaría para sí mismo.

Han demostrado una valentía extraordinaria. Ha llegado el momento de que la comunidad internacional responda a esa valentía con acciones concretas.

Miembro gubernamental, Tailandia: Tailandia agradece al Director General el informe sobre los últimos avances en materia de libertad sindical y trabajo forzoso en Myanmar, así como sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Dado que Tailandia acoge a un elevado número de trabajadores migrantes procedentes de países vecinos, una gran mayoría de Myanmar, estamos comprometidos con la promoción y la protección de los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, Tailandia alienta a Myanmar a intensificar sus esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y a

seguir colaborando con la OIT, los organismos pertinentes de las Naciones Unidas y la comunidad internacional en beneficio de todos los trabajadores de Myanmar. Tailandia está dispuesta a apoyar los esfuerzos regionales e internacionales para garantizar que los trabajadores puedan gozar de sus derechos, de conformidad con las normas internacionales.

Miembro trabajador, Senegal: Hablo en nombre de los trabajadores africanos. Los sindicatos africanos expresan su solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de Asia. Compartimos una profunda preocupación común por la gravedad de la trata de personas que afecta a trabajadores africanos y asiáticos, víctimas de explotación mediante el trabajo forzoso en Myanmar.

Desde la pandemia de COVID-19, miles de trabajadores —procedentes de Nigeria, Uganda, Kenya, Ghana, el Camerún, Etiopía, Sudáfrica y la República Unida de Tanzanía— han sido reclutados a través de ofertas de empleo fraudulentas que prometían un trabajo decente en países asiáticos. Abandonaron sus países sin saber que habían sido vendidos por organizaciones criminales que operan en las zonas fronterizas militarizadas de Myanmar. Entre 10 000 y 15 000 trabajadores africanos, procedentes de al menos 33 países, han sido víctimas de la trata e introducidos en estas redes. A su llegada, se les confiscan los pasaportes. Bajo la amenaza de violencia, servidumbre por deudas y descargas eléctricas, se les obliga a cometer estafas informáticas dirigidas a víctimas de todo el mundo. Sus familias, que se han quedado en su país, son víctimas de extorsión y se ven obligadas a pagar rescates que no pueden afrontar. Algunos trabajadores que intentaban huir han perdido la vida. Esto es esclavitud en el siglo XXI.

En uno de los complejos de explotación situado en la frontera de Myanmar, trabajadores procedentes de Etiopía, Uganda, la República Unida de Tanzanía, Sudáfrica, Kenya, el Pakistán y Bangladesh estaban encerrados en un recinto amurallado que comprendía más de 30 edificios. La zona donde los trabajadores eran sometidos a condiciones de esclavitud estaba vigilada por una milicia estrechamente vinculada al ejército de Myanmar.

El pasado mes de noviembre, este complejo dedicado a la estafa, junto con varios otros, fue objeto de intensos bombardeos por parte del ejército de Myanmar en el marco de una campaña televisada que tuvo gran repercusión mediática. El ejército detuvo a más de 1 600 ciudadanos asiáticos y africanos por «participación en estafas en línea». Se trata de víctimas de la trata de personas. No son autores de delitos en línea ni de delitos comerciales.

La represión llevada a cabo por el ejército de Myanmar no ha tenido en cuenta la seguridad de los trabajadores afectados. Miles de trabajadores africanos se han visto abandonados en una situación precaria, sin procedimientos de identificación y protección de las víctimas, ni acceso a la justicia ni a vías de recurso.

Como era de esperar, ni un solo responsable ha sido detenido ni procesado por las autoridades militares de Naypyidaw. Por el contrario, al parecer las redes de estafa se han reorganizado y se han trasladado a zonas del interior bajo el control del ejército. En Myanmar, el entorno permisivo para la trata de personas y los delitos transnacionales es consecuencia del colapso del Estado de derecho, el desmantelamiento de las instituciones democráticas y la impunidad militar. Esta situación se ha prolongado bajo el régimen creado a raíz del golpe de Estado militar, lo que ha llevado a la esclavitud a decenas de miles de trabajadores de Asia y África.

El movimiento sindical africano se une a los trabajadores de Myanmar para pedir a la Comisión que adopte medidas firmes para poner fin a la complicidad con el trabajo forzoso y a la impunidad del ejército de Myanmar.

Miembro gubernamental, Camboya: Camboya ha tomado buena nota de la información y los datos actualizados facilitados por Myanmar en relación con su compromiso con la OIT y las medidas adoptadas en respuesta a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Camboya reafirma su confianza en el sistema de control de la OIT y en su papel fundamental a la hora de promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, fomentar la justicia social y salvaguardar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Camboya reconoce que el cumplimiento efectivo de las obligaciones internacionales en materia laboral, especialmente en circunstancias difíciles y complejas, requiere cooperación institucional, un compromiso firme y una participación constructiva tripartita y de todas las partes interesadas pertinentes. A este respecto, Camboya toma nota de la información presentada por Myanmar y alienta el compromiso y el apoyo continuados de la OIT y sus mecanismos de control para respaldar los esfuerzos de Myanmar por promover los derechos laborales, reforzar la administración del trabajo y fomentar condiciones de trabajo decentes, de conformidad con las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Camboya cree firmemente que la mejor forma de lograr progresos significativos y sustanciales es mediante el diálogo, la cooperación, la asistencia técnica y el desarrollo de capacidades. Estos enfoques pueden reforzar la capacidad institucional, mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y contribuir a una mejora tangible en la protección y la promoción de los derechos e intereses de los trabajadores. Como miembro de la ASEAN, Camboya mantiene su firme compromiso de apoyar los esfuerzos regionales para promover la paz, la estabilidad y el desarrollo en Myanmar. En este sentido, Camboya anima a todas las partes interesadas a seguir colaborando de buena fe, reforzar la cooperación, buscar soluciones prácticas y constructivas que fomenten el trabajo decente, defiendan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y contribuyan a un desarrollo sostenible, inclusivo y centrado en las personas.

Miembro trabajadora, Argentina: Intervengo en nombre de las centrales de la Argentina nucleadas en la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), para expresar nuestra profunda preocupación por la grave situación que atraviesan los trabajadores y trabajadoras de Myanmar. En este caso, quisiera detenerme para mencionar a los trabajadores ferroviarios de Myanmar, que han sufrido y sufren constantes violaciones a la libertad sindical, luego de participar y apoyar la huelga nacional para oponerse al golpe de Estado del año 2021.

De este modo, señalo que aproximadamente 7 000 trabajadores ferroviarios participaron en las huelgas nacionales como expresión legítima de oposición democrática. La respuesta estatal no fue el diálogo social, ni el respeto a la libertad sindical, fue la persecución. Para ser precisa, más de 100 trabajadores ferroviarios fueron arrestados por haber participado en estas acciones; 38 miembros sindicales fueron procesados penalmente; 2 fueron condenados a muerte y 11 permanecen encarcelados cumpliendo extensas penas de prisión.

La represión no se limitó al ámbito judicial, cuatro oficinas de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Ferroviarios de Myanmar fueron allanadas. Al menos 2 800 trabajadores sindicalizados fueron desalojados de sus viviendas por militares armados. Sus refugios temporales también fueron destruidos, incluso se amenazó con iniciar acciones penales y precintar viviendas de quienes ofrecieran asistencia o refugio a estos trabajadores y sus familias.

En lo que respecta al plano laboral: 112 trabajadores sindicalizados fueron despedidos y 3 500 suspendidos de sus funciones, perdiendo ingresos, prestaciones sociales y protección básica. Quienes se niegan a regresar al trabajo son sometidos a procedimientos disciplinarios

o enfrentan restricciones e intimidación para acceder a otras fuentes de sustento. Conforme a la situación descripta, no podemos dejar de remarcar que la Resolución sobre derechos sindicales y libertades civiles, adoptada por la Conferencia de 1970, establece que: los derechos sindicales solo pueden ejercerse plenamente en un contexto donde se respeten dichas garantías fundamentales, destacando la libertad de expresión, opinión y reunión.

Asimismo, la propia Comisión de Expertos ha manifestado su profunda preocupación y recordó que siguen incumplidas las recomendaciones de la comisión de encuesta y la resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Corresponde mencionar que las consecuencias sociales que sufren estos trabajadores son igualmente devastadoras: pobreza, pérdida de vivienda, ruptura de vínculos familiares, interrupción de trayectorias educativas y deterioro de las perspectivas futuras de niños y niñas. En este grave contexto, más de 80 trabajadores sindicalizados han fallecido desde 2021, como consecuencia de la opresión y las condiciones extremas que enfrentan.

Es por ello que solicitamos, sin más dilación, que la Comisión inste al Estado de Myanmar, al cese inmediato de la persecución antisindical, la liberación de las personas detenidas por ejercer derechos sindicales y a establecer reales para que los trabajadores y las trabajadoras puedan organizarse, y también a actuar sin violencia, intimidación ni represalias.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: La Federación de Rusia ha estudiado detenidamente la información presentada por escrito por el Gobierno. Lamentablemente, seguimos sin poder escuchar una declaración del representante de este Gobierno, al que, por motivos infundados, se le ha impedido participar en la reunión de la Comisión. No podemos dejar de subrayar que la situación en lo que respecta al derecho de representación de la parte gubernamental de la delegación de Myanmar es categóricamente inadecuada desde el punto de vista jurídico y absurda desde el punto de vista del sentido común. En este sentido, también nos gustaría subrayar que la Comisión es un foro de diálogo tripartito, cuyo objetivo principal es brindar a todos —y repito, a todos— los miembros que integran el tripartismo la oportunidad de exponer su punto de vista sobre una cuestión concreta o de defenderse frente a las acusaciones formuladas. La voluntad de la Comisión de pasar por alto una de sus funciones clave en lo que respecta a la situación en Myanmar pone de manifiesto la profunda politización del enfoque de la OIT respecto a este país.

A pesar de este enfoque por parte de los mecanismos de control de la OIT, el Gobierno ha seguido colaborando de forma constructiva con la Organización. En concreto, a petición de la OIT, las autoridades de Naypyidaw archivaron los procedimientos penales contra sindicalistas o los pusieron en libertad. Del mismo modo, el Gobierno colaboró de forma constructiva con la Oficina de la OIT en Myanmar, entre otras cosas agilizando la expedición de visados para su personal. Además, se concedió a los representantes de la OIT el derecho a utilizar fondos extranjeros para la ejecución de programas de asistencia técnica en el país. No obstante, la Oficina dejó de colaborar con las autoridades de forma unilateral.

Tampoco podemos pasar por alto los intentos inaceptables de organizar, bajo los auspicios de la OIT, diversos actos cuestionables, como las mesas redondas de alto nivel sobre Myanmar, a las que no se prevé invitar a representantes del Gobierno. Estos son solo algunos ejemplos de la actitud sesgada de la OIT y sus mecanismos de control con respecto al caso de Myanmar y, lamentablemente, la lista sigue.

En este contexto, vuelvo a hacer un llamamiento a las delegaciones para que examinen detenidamente la información facilitada por el Gobierno, que puede consultarse en la página web de la Comisión. Dada la politización y el sesgo manifiestos que han demostrado los mecanismos de control de la OIT, la delegación rusa expresa su desacuerdo categórico con las

medidas restrictivas ilegítimas adoptadas contra el país en virtud del artículo 33. Del mismo modo, nos oponemos a la celebración de este tipo de sesiones especiales que no contribuyen a la defensa de los derechos de los trabajadores y los empleadores en Myanmar y cuyo valor añadido es, como mínimo, cuestionable.

La delegación de Rusia se desmarca firmemente de cualquier medida sancionadora contra Myanmar, así como de cualquier otro elemento politizado que figure en las conclusiones de esta sesión especial. Solicitamos que esta postura quede reflejada en las actas de la sesión.

Miembro trabajador, Uruguay: Intervenimos en nombre de las trabajadoras y trabajadores del Uruguay, nucleados en su central sindical, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), y como educador, en nombre de la Internacional de la Educación (IE).

En esta ocasión, nos vemos en la obligación de llamar la atención de la Comisión sobre la grave situación que enfrentan los trabajadoras y trabajadores de la educación en Myanmar desde el golpe militar. Más de 118 000 docentes y personal educativo participaron en el movimiento de desobediencia civil en defensa de la democracia. Como resultado, han sido objeto de una represión sistemática. Al menos 300 personas han sido arrestadas y encarceladas en virtud del artículo 505A del Código Penal, entre ellas 66 sindicalistas de la Federación de Trabajadores de la Educación de Myanmar de los cuales 25 permanecen detenidos, y 11 de ellos han sido condenados a penas de entre 10 y 32 años de prisión. Existen, además, casos de tortura durante los procesos de detención, así como violencia generalizada contra la población civil.

Además, miles de docentes han sido despedidos por su participación en acciones pacíficas, mientras que escuelas, hospitales y comunidades han sido objeto de ataques, incluidos bombardeos aéreos. Estas acciones han provocado desplazamientos masivos, generando la interrupción del derecho a la educación de toda una generación. Las condiciones laborales siguen deteriorándose gravemente. El salario docente actual alcanza apenas un 14 por ciento de lo que implicaría un salario mínimo para una vida digna.

No puede existir un sistema educativo sólido sin docentes debidamente cualificados, protegidos y valorados. Por ello, instamos a la liberación inmediata e incondicional de todos los trabajadores y las trabajadoras de la educación detenidos; al cese de la persecución antisindical y el respeto de la libertad sindical; a la protección de la población civil y de las instituciones educativas y al restablecimiento de condiciones laborales dignas para el personal educativo. Asumir la defensa de los docentes, es inequívocamente defender el derecho humano a la educación y la propria democracia.

Interpretación del ruso: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)**: Hablo en nombre del movimiento sindical independiente de Belarús. Como representantes de los trabajadores de un país que es objeto de una resolución en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, somos conscientes de lo que están pasando los trabajadores de Myanmar. Tanto en Belarús como en Myanmar, los sindicatos independientes han sido destruidos, se ha detenido a sus dirigentes o se les ha obligado a abandonar el país, se han disuelto las organizaciones y, en su lugar, se promueven estructuras controladas por las autoridades en lugar de auténticas organizaciones de representación de los trabajadores. Los informes presentados ante la Conferencia dan fe de las continuas y graves vulneraciones de la libertad sindical en Myanmar. Sin embargo, no solo nos preocupan las vulneraciones en sí mismas, sino también las acciones de los Estados que ayudan a la junta a seguir cometiéndolas. Belarús y las autoridades militares de Myanmar han reforzado de forma

constante sus vínculos diplomáticos, económicos y militares. Belarús sigue intensificando su cooperación con las estructuras militares de Myanmar, incluida la colaboración en el ámbito de la defensa y la formación del personal militar. Belarús también se ha opuesto a los esfuerzos internacionales para restringir el suministro de armas al régimen de Myanmar. Esta cooperación no es neutral. Contribuye a reforzar las estructuras responsables de la supresión sistemática de los sindicatos independientes, la persecución de los líderes sindicales y las vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. A los sindicatos de Belarús, esta situación les resulta demasiado familiar. Vemos cómo los regímenes autoritarios se apoyan entre sí, cómo intercambian experiencias sobre la represión de la sociedad civil independiente y cómo promueven organizaciones controladas por el Estado en lugar de una auténtica representación de los trabajadores. No se trata solo de una cuestión de incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Estamos hablando del mantenimiento de vínculos internacionales que ignoran las solicitudes de la OIT y que permiten que continúen las vulneraciones sin consecuencias graves.

Por lo tanto, apoyamos el llamamiento de la CTUM a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos para que traduzcan su apoyo al artículo 33 en medidas concretas y dejen de respaldar las estructuras de trabajadores controladas por el Estado. Permítanme recordar que la represión no genera legitimidad. La fuerza militar no es sinónimo de legitimidad. Las organizaciones controladas por el Estado no generan legitimidad. La legitimidad se basa en la libre elección de los trabajadores y los ciudadanos.

Instamos a la Conferencia a que garantice que el proceso en virtud del artículo 33 no quede en una mera expresión de preocupación, sino que sea también un instrumento eficaz para proteger a aquellos trabajadores cuyos derechos siguen siendo vulnerados.

Observador, IndustriALL Global Union: Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que cuenta con 550 organizaciones afiliadas en 130 países y representa a más de 50 millones de trabajadores, entre ellos los del sector textil. El sector textil de Myanmar da empleo a unas 450 000 personas y genera unos 5,5 mil millones de dólares de los Estados Unidos al año. Sin embargo, los trabajadores ganan menos de 100 dólares de los Estados Unidos al mes, lo que supone aproximadamente la mitad de lo que necesitan para sobrevivir. Las fábricas textiles se encuentran en zonas industriales sometidas a la ley marcial.

Los trabajadores pasan por controles militares en los que pueden ser objeto de registros intrusivos, como el registro de teléfonos móviles en busca de pruebas de oposición al régimen, así como de acoso sexual, que afecta sobre todo a una mano de obra que está compuesta principalmente por jóvenes y mujeres. Muchos trabajadores se ven obligados a realizar horas extraordinarias no remuneradas. Esto puede llevarlos a incumplir el toque de queda, lo que les obliga a pasar la noche en la fábrica o les expone a los militares, que pueden exigirles sobornos u otros favores. Los trabajadores se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido a que las fábricas comparten la información sobre su personal con los militares. Esto tiene un efecto disuasorio sobre los intentos de sindicalización y hace que los trabajadores sean vulnerables a un reclutamiento selectivo.

Hay informes que indican que los soldados están llevando a cabo redadas y reclutando a la fuerza a trabajadores para el ejército. Las autoridades militares han desmantelado las condiciones necesarias para el diálogo social, los sindicatos independientes han sido suprimidos y sus dirigentes y activistas han sido objeto de detenciones, órdenes de búsqueda, amenazas, vigilancia y desplazamientos forzosos. Se han promovido organizaciones sindicales respaldadas por los militares como representantes alternativas de los trabajadores, incluidos grupos que afirman falsamente representar a nuestra afiliada, la Federación de Trabajadores

Industriales de Myanmar (IWFM), y que utilizan el nombre y la identidad de la IWFM. Estas organizaciones paralelas no deben ser reconocidas ni tratadas como representantes legítimas de los trabajadores. Myanmar disfruta de un acceso preferencial al mercado de la Unión Europea en virtud del Sistema Generalizado de Preferencias y del sistema «Todo menos armas», y el 54 por ciento de las exportaciones de prendas de vestir de Myanmar se destina a la Unión Europea, mientras que el Reino Unido y el Japón absorben gran parte del resto.

A pesar de que en 2025 se invocó el artículo 33, la Unión Europea mantiene su sistema de preferencias y financia un programa denominado «MADE in Myanmar» para apoyar la industria manufacturera del país. Muchas marcas de ropa europeas y de otros países siguen abasteciéndose en el país. El sector textil es una importante fuente de divisas para la junta militar. Esto se debe a una ley aprobada por el régimen que exige que todas las divisas que entran en el país se cambien a kyat en un plazo de 24 horas a un tipo de cambio preferencial. El régimen necesita estas divisas para adquirir las armas, las municiones y el combustible que utiliza para librar una guerra civil contra su propia población.

La resolución en virtud del artículo 33 es clara: los mandantes deberían esforzarse por eliminar todos los medios que contribuyan a la libre circulación de fondos hacia las autoridades militares. Esto incluye al sector textil. Instamos al Director General y a todos los Miembros a que cumplan los compromisos contraídos en la resolución y garanticen que se corte este flujo de fondos mediante nuevas sanciones contra Myanmar, el aislamiento diplomático y la suspensión de los acuerdos y programas comerciales preferenciales.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP): La Internacional de Servicios Públicos se enorgullece de haber apoyado al Sindicato de Trabajadores del Servicio de Salud, al Sindicato de Profesionales Médicos y al Sindicato de Trabajadores Municipales para documentar las continuas violaciones de los derechos fundamentales, que demuestran que la junta militar ignora flagrante y gravemente las recomendaciones de la comisión de encuesta y la resolución de la conferencia de 2025, en virtud del artículo 33.

Cinco años después del golpe de Estado, los trabajadores del sector público siguen en peligro constante. Los trabajadores de la salud que se unieron al Movimiento de Desobediencia Civil han sido arrestados, detenidos y torturados. Muchos otros han sido víctimas de la cancelación de sus licencias médicas y pasaportes, la congelación de sus cuentas bancarias y la suspensión de sus ingresos, prestaciones sociales y beneficios. Las clínicas donde prestaban asistencia han sido allanadas y clausuradas. El Gobierno utiliza a padres ancianos, familiares y personas con discapacidad como rehenes para obligar a los trabajadores que están en huelga a regresar al trabajo.

El ejército continúa atacando los centros de salud. El informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar de marzo de 2026 documenta más de 1 800 ataques contra infraestructura sanitaria desde el golpe de Estado. Hay ambulancias que han sido alcanzadas por armamento pesado, equipos médicos que han sufrido ataques aéreos mientras realizaban cirugías de emergencia, y médicos y enfermeros han sido asesinados en acto de servicio. El sistema de salud pública de Myanmar prácticamente ha colapsado en las zonas del país donde hay presencia militar.

Los trabajadores municipales también enfrentan el mismo patrón de persecución: son blanco de ataques y obligados a trabajar en comunidades bombardeadas e incendiadas. Como consecuencia, el acceso a los servicios de salud y la calidad de la atención sanitaria han disminuido sustancialmente. En las zonas rurales y afectadas por el conflicto, en particular, los servicios de salud están al borde del colapso total.

La ISP insta a la Comisión a reconocer la valentía de los trabajadores que documentan y recogen las pruebas de estas violaciones, con la esperanza de que la comunidad internacional escuche, pero que no solamente escuche, sino que también actúe.

En este sentido, la ISP está igualmente alarmada por las inversiones y el continuo apoyo económico-financiero proporcionado a la junta militar, y exhortamos a los Gobiernos a imponer sanciones a todos aquellos que sostienen a este tipo de gobierno y se lucran con el sufrimiento del pueblo de Myanmar.

Desde la ISP, apoyo y solidaridad para nuestros hermanos.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La ICM desea denunciar y rebatir las falsas afirmaciones de la junta militar de Myanmar de que está aplicando las recomendaciones de la comisión de encuesta. El 20 de mayo de 2026, 11 albañiles y trabajadores de la construcción de la región de Mandalay fueron trasladados en una camioneta a Taunggyi, en el estado de Shan, con el pretexto de trabajar en un proyecto de construcción. Esa misma noche, sus familias perdieron todo contacto con ellos. Tras los llamamientos públicos de sus familias en las redes sociales, otros seis trabajadores, entre ellos el albañil de edad avanzada U Myint, fueron puestos en libertad el 25 de mayo de 2026. Sin embargo, cinco jóvenes trabajadores de entre 18 y 35 años siguen desaparecidos.

Esto pone de manifiesto que la construcción de obras se está utilizando como tapadera para el reclutamiento militar de jóvenes, lo que supone una vulneración directa del Convenio núm. 29 y de la recomendación de la comisión de encuesta de poner fin a todas las formas de trabajo forzoso y de reclutamiento militar forzoso en las fuerzas armadas. En una fábrica de cemento del municipio de Tanchi, la dirección de la fábrica y el departamento de recursos humanos colaboraron en la recopilación de datos para el reclutamiento militar en 2025 y en 2026, remitiendo a las autoridades la lista de empleados para facilitar dicho reclutamiento. Una vez más, esto supone una clara vulneración de las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas al uso del trabajo forzoso. Al mismo tiempo, trabajadores de todo Myanmar siguen denunciando casos de explotación laboral y vulneraciones generalizadas de sus derechos.

Los trabajadores no están dados de alta en la seguridad social. Se siguen realizando horas extraordinarias excesivas hasta altas horas de la noche, por las que se cobra una remuneración insuficiente. El pago de los salarios se retrasa repetidamente y los trabajadores están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, mientras que las autoridades en materia laboral no responden de manera eficaz a las denuncias. Esto refleja el mismo entorno señalado por la comisión de encuesta.

Además, la Comisión debería pedir que se adopten medidas inmediatas para poner fin a toda forma de violencia, intimidación y trato inhumano contra los trabajadores y las comunidades civiles; acabar con el reclutamiento forzoso y todas las formas de trabajo forzoso; impedir el uso de datos sobre los lugares de trabajo y la población con fines de coerción militar; poner fin a la detención arbitraria de trabajadores y restablecer las libertades civiles necesarias para la actividad sindical independiente, y garantizar la protección efectiva de los salarios, la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo y los mecanismos de reclamación en todos los lugares de trabajo.

Observador, Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA): Permítanme completar el panorama de la realidad de los trabajadores de distintos sectores con algunos datos sobre la situación en las zonas rurales de Myanmar. Esta intervención se

basa en datos recopilados por la Federación para la Agricultura y los Campesinos de Myanmar (AFFM), que ponen de relieve la violencia que siguen infligiendo las autoridades militares a los miembros de los sindicatos y a las comunidades rurales. La libertad sindical sigue estando gravemente restringida en las zonas rurales mediante la vigilancia, la intimidación y el desplazamiento de los dirigentes sindicales. Las operaciones militares siguen afectando a los medios de vida agrícolas.

Los militares han establecido campamentos y puestos de control en zonas estratégicas cercanas a las aldeas y con frecuencia llevan a cabo operaciones militares y redadas. Según los informes, durante estas operaciones, habitantes de las aldeas han sido objeto de detenciones arbitrarias, torturas, asesinatos y saqueos de sus bienes. Como consecuencia, los agricultores se ven obligados a huir de sus hogares y a abandonar sus actividades agrícolas. Las agricultoras también se enfrentan a graves riesgos. Además del desplazamiento y la destrucción de sus medios de subsistencia, el personal militar las expone a amenazas, intimidación, acoso y al riesgo de sufrir violencia sexual y de género.

El miedo generalizado a sufrir abusos restringe aún más el movimiento de las mujeres, limita su acceso a medios de subsistencia y agrava su vulnerabilidad económica y social. Los continuos ataques aéreos han causado víctimas mortales entre los agricultores, incluso mientras trabajaban en sus campos. El transporte de alimentos e insumos agrícolas de una zona a otra se ha vuelto extremadamente difícil debido a las tasas excesivas que se tienen que pagar en los puestos de control, las inspecciones arbitrarias y el riesgo de ser detenidos. Muchas hectáreas de tierras de cultivo están minadas.

A pesar de los reiterados llamamientos de la OIT a las autoridades militares para que pongan fin al uso del trabajo forzoso, y teniendo en cuenta los esfuerzos que se están realizando para combatir el trabajo forzoso en los territorios controlados por el Gobierno de Unidad Nacional, las pruebas recabadas por la AFFM en otras muchas regiones indican que se obliga a los habitantes de las aldeas a proporcionar mano de obra y apoyo material a las fuerzas militares en condiciones de coacción. Se exige a los residentes locales que transporten equipos y suministros utilizando sus propios vehículos. Se ordena a los agricultores que transporten materiales de un lugar a otro, que despejen la vegetación alrededor de los recintos militares, que caven trincheras y que mantengan posiciones fortificadas. También se les obliga a entregar herramientas agrícolas a los campamentos militares y a ceder su ganado y sus productos alimenticios a los militares sin recibir compensación alguna. Las situaciones descritas no son incidentes aislados, sino que reflejan un uso estructural y continuado del trabajo forzoso.

Estas vulneraciones merecen una atención constante y reforzada, de conformidad con el artículo 33 de la Constitución de la OIT. Deben adoptarse medidas concretas y coordinadas para obligar a las fuerzas armadas a aplicar sin demora las recomendaciones de la comisión de encuesta y la resolución adoptada en virtud del artículo 33.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean agradecer a todos los oradores sus intervenciones y la información facilitada durante la sesión especial. Este debate ha confirmado una vez más la gravedad de la situación en Myanmar y la importancia de que se apliquen íntegramente las recomendaciones de la comisión de encuesta en virtud de los Convenios núms. 87 y 29. Nos sigue preocupando profundamente que la información de que dispone la Comisión no ponga de manifiesto progresos suficientes. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder funcionar libremente, con independencia y sin injerencias, intimidaciones ni represalias. Esto incluye su capacidad para gestionar sus asuntos internos, elegir a sus representantes y desempeñar sus funciones legítimas en un clima de

libertad y seguridad. Además, el trabajo forzoso es inaceptable en todas sus formas y debe eliminarse mediante medidas concretas, eficaces y verificables.

Los miembros empleadores también desean reiterar la importancia de que el mecanismo de seguimiento se limite exclusivamente a fines de seguimiento y documentación. No debe convertirse en un mecanismo de reclamación ni ir más allá de lo acordado por la Conferencia en la resolución de 2025. Apoyamos la documentación creíble y confidencial de las infracciones. No obstante, el mecanismo debe incluir garantías sólidas que abarquen la verificación de la metodología, la confidencialidad, la protección de las fuentes y el debido proceso, y debe elaborarse mediante una auténtica consulta tripartita a través de las secretarías de los interlocutores sociales, la OIE/CSI y ACTEMP/ACTRAV. Debe mantenerse dentro del mandato de la OIT y de los términos de la resolución de la Conferencia de 2025, y debe permitir abordar alegatos creíbles que afecten tanto a las organizaciones de trabajadores como a las de empleadores.

Los miembros empleadores consideran que las conclusiones de la Comisión deben seguir centrándose en la aplicación, es decir, en lograr avances concretos y verificables para garantizar la libertad de asociación tanto de las organizaciones de trabajadores como de las de empleadores, eliminar el trabajo forzoso, reforzar la cooperación con la OIT y establecer un mecanismo de seguimiento creíble con las garantías adecuadas. A este respecto, los miembros empleadores recomiendan a las autoridades que: colaboren sin demora y de buena fe con la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las de los órganos de control; adopten medidas inmediatas y eficaces para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluido el transporte forzoso de mercancías, el apoyo obligatorio a operaciones militares, las prácticas coercitivas de reclutamiento y los riesgos de trabajo forzoso relacionados con la migración y el servicio militar obligatorio, y faciliten a la OIT información completa sobre las medidas adoptadas; garanticen que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan funcionar libremente, de forma independiente y sin injerencias, intimidación, discriminación ni represalias; proporcionen las garantías necesarias para permitir una participación efectiva de la OIT, incluidas las misiones o mecanismos que soliciten el Consejo de Administración o los órganos de control; cooperen plenamente en el establecimiento de un mecanismo de seguimiento creíble, confidencial y metodológicamente sólido, que se base en información verificada y esté protegido por salvaguardias contra el uso indebido, y que sea eficaz a la hora de abordar alegatos creíbles que afecten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores; apoyen medidas prácticas que preserven los medios de subsistencia, promuevan una conducta empresarial responsable, refuercen el diálogo social y permitan a los empleadores y a los trabajadores contribuir a la recuperación y al cumplimiento, y, por último, proporcionen orientación clara y práctica, en consulta con los interlocutores sociales, sobre cómo las empresas pueden satisfacer las expectativas relacionadas con la conducta empresarial responsable y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de una manera basada en el análisis de riesgos, proporcional y operativamente viable en el contexto actual.

Los miembros empleadores están dispuestos a apoyar iniciativas tripartitas constructivas y prácticas cuyo objetivo sea lograr progresos tangibles y cuantificables.

Miembros trabajadores: Damos las gracias a todos los miembros de la Comisión que han intervenido. El debate ha confirmado una vez más lo que ya habían observado la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración y la comisión de encuesta. De las acciones de los militares, incluida la celebración de unas elecciones fraudulentas, se desprende claramente que no tienen intención alguna de cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta recogidas en su informe de 2023. Los militares

no han demostrado un compromiso genuino con la plena aplicación de estas recomendaciones ni avances creíbles a este respecto.

Esta Comisión también ha tenido conocimiento de información profundamente preocupante sobre la práctica generalizada de imponer trabajo forzoso a la población de Myanmar y de las repetidas informaciones sobre la grave represión de las libertades civiles, así como sobre la violencia, las detenciones y los encarcelamientos arbitrarios, y las torturas de los que son víctimas los sindicalistas y activistas laborales, y también sobre el exilio forzoso y el clima de miedo imperante que impide a los trabajadores ejercer sus derechos. A la luz de lo anterior, podemos afirmar una vez más que las autoridades militares no han aplicado las 11 recomendaciones concretas de la comisión de encuesta sobre la libertad sindical y el trabajo forzoso. El Grupo de los Trabajadores felicita a los mandantes de la OIT, a saber, a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, por todas las medidas adoptadas hasta la fecha para velar por un seguimiento efectivo de la resolución de la Conferencia de 2025. Hacemos un llamamiento para que se mantengan y se aceleren estos esfuerzos. Instamos a los Estados Miembros a que revisen sus relaciones con las autoridades militares para garantizar que no permiten, facilitan ni prolongan las vulneraciones de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical y trabajo forzoso.

Asimismo, les instamos a que hagan todo lo que esté en su mano para apoyar a los trabajadores y dirigentes sindicales de Myanmar que se encuentran en exilio forzoso o corren el riesgo de ser deportados, de conformidad con el principio de no devolución. En cuanto a las medidas adoptadas por la Oficina, elogiamos los esfuerzos realizados hasta la fecha, incluido el apoyo directo a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones en Myanmar, así como el aumento real de la colaboración dentro del sistema de las Naciones Unidas. Debería existir un mecanismo creíble para coordinar nuestros esfuerzos con los de los organismos de las Naciones Unidas, tal y como se solicita en la resolución en virtud del artículo 33. Este mecanismo debería incluir un diálogo anual con los organismos de las Naciones Unidas y los mandantes de la OIT. Apoyamos la continuación de estas acciones.

Manifestamos nuestro apoyo a la Oficina para que siga vigilando de cerca la situación en Myanmar en lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical y a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. Los miembros trabajadores solicitan a la Oficina que facilite información actualizada sobre los acontecimientos relevantes en el país, incluidos los progresos realizados por Myanmar en el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las medidas adoptadas por los mandantes de la Organización para aplicar la resolución de la Conferencia de 2025, así como información actualizada sobre la puesta en marcha del mecanismo de seguimiento para la documentación de las vulneraciones de los derechos fundamentales que se están produciendo. Es evidente que las empresas sostenibles tienen un papel que desempeñar a la hora de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de derechos humanos y laborales, y deben evitar causar, contribuir o ser cómplices, directa o indirectamente, de las vulneraciones que se están produciendo en Myanmar, así como beneficiarse de las mismas. Por último, instamos a las autoridades militares a que adopten las siguientes medidas: cesar de inmediato toda forma de violencia, tortura e intimidación contra los dirigentes y los afiliados sindicales en relación con el ejercicio de actividades legítimas de los trabajadores o de los empleadores, incluidas las mencionadas en el informe de la comisión de encuesta; poner en libertad, de forma incondicional y sin demora, a todos los sindicalistas detenidos, condenados y encarcelados por dichas actividades; retirar todos los cargos penales pendientes contra los sindicalistas y otras personas que hayan ejercido pacíficamente sus libertades civiles en relación con actividades sindicales legítimas; poner fin a cualquier forma de injerencia en la constitución, la

administración y el funcionamiento de los sindicatos a todos los niveles; garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad, sin violencia, detenciones ni encarcelamientos arbitrarios; adoptar medidas inmediatas para poner fin, tanto en la legislación como en la práctica, a cualquier reclutamiento forzoso en las fuerzas armadas que contravenga el Convenio núm. 29, incluido el reclutamiento forzoso de menores, y exigir responsabilidades a todos los autores de estas violaciones; poner fin con efecto inmediato al trabajo penitenciario como consecuencia de una condena penal impuesta desde el 1 de febrero de 2021; velar por que los casos de trata con fines de explotación laboral se identifiquen sin demora, se investiguen de forma independiente y se enjuicien eficazmente, y presentar al Director General toda la información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta a más tardar el 21 de septiembre de 2026, para su transmisión al Consejo de Administración en su 358.ªreunión. Solicitamos que las discusiones y las conclusiones de la sesión especial se incluyan en una sección separada del Informe de la Comisión.

Presidenta: Damos por concluida esta discusión. Agradezco la participación de todos los oradores que participaron.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión celebró una sesión especial sobre Myanmar en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación por parte de Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en cumplimiento de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.ª reunión, relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración y la Conferencia en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

La Comisión tomó nota de la información escrita presentada por las autoridades militares de Myanmar y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión señaló la necesidad de seguir realizando un estrecho seguimiento de la situación en Myanmar en lo que respecta al ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en particular mediante la finalización de la fase preparatoria del mecanismo de seguimiento propuesto, en consulta con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), de conformidad con la decisión del Consejo de Administración y para documentar de forma confidencial y creíble las actuales violaciones de derechos fundamentales, con miras a apoyar la presentación de informes transparentes que cuenten con las medidas de salvaguardia adecuadas en aras de la aplicación efectiva de la Resolución en virtud del artículo 33.

La Comisión volvió a observar, con profunda preocupación, el persistente menosprecio de las autoridades militares por las recomendaciones de la comisión de encuesta, de los órganos de control y del Consejo de Administración, así como la ausencia de un verdadero compromiso o de progresos creíbles en aras de su plena aplicación.

La Comisión lamentó la continua falta de progresos en la creación de condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales y las libertades civiles durante los cinco años transcurridos desde el golpe militar, y expresó su profunda preocupación con respecto a las elecciones generales organizadas por el ejército.

La Comisión expresó su profunda preocupación y pesar por la severa represión de las libertades civiles y la persistencia de los actos de violencia, las detenciones arbitrarias, las torturas, las condenas al exilio forzoso y la intimidación contra los sindicalistas y militantes sindicales, que impiden a los trabajadores ejercer sus derechos en condiciones de libertad y seguridad.

Recordó que este caso ya había sido examinado en repetidas ocasiones por la Comisión y otros órganos de control, y lamentó profundamente que las autoridades militares siguieran sin aplicar las recomendaciones relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva.

La Comisión también señaló que la situación en Myanmar se desarrolla en un entorno económico sumamente frágil y limitado, lo que conlleva importantes repercusiones para todos los actores, incluidos los trabajadores, la comunidad empresarial y la sociedad.

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró todas las formas de injerencia en la constitución, la administración y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y subrayó que dichas organizaciones deben poder ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad, exento de violencia, de detenciones arbitrarias, encarcelamientos e intimidación.

La Comisión deploró que se siga recurriendo al trabajo forzoso por parte de las fuerzas armadas, en particular al reclutamiento forzoso de niños y otras formas de trabajo obligatorio en relación con actividades militares.

La Comisión tomó nota asimismo de que las autoridades militares no habían demostrado ningún avance creíble hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y de que la información presentada a la Comisión no mostraba ningún cambio significativo en la legislación ni en la práctica.

La Comisión tomó nota asimismo de la necesidad continua de realizar un estrecho seguimiento de la situación en Myanmar, en particular la evolución de la situación relativa a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, así como el trabajo forzoso, y del curso dado a las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Tras la discusión, la Comisión instó a las autoridades militares a adoptar todas las medidas necesarias, sin demora, a fin de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones ulteriores formuladas por los órganos de control de la OIT relativas al cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 29.

La Comisión instó en los términos más enérgicos a las autoridades militares a cesar de inmediato todas las formas de violencia, tortura e intimidación contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas en relación con el ejercicio de actividades de trabajadores o de empleadores legítimas, incluidas las mencionadas específicamente en el informe de la comisión de encuesta.

La Comisión instó asimismo a las autoridades militares a poner en libertad incondicionalmente y sin demora a todos los sindicalistas detenidos, condenados y encarcelados por haber realizado dichas actividades, y a retirar todos los cargos penales pendientes contra los sindicalistas y otras personas por haber ejercido pacíficamente sus libertades civiles en relación con actividades sindicales legítimas.

La Comisión instó además a las autoridades militares a cesar toda forma de injerencia en la constitución, la administración y el funcionamiento de los sindicatos a todos los niveles y a garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y de detenciones y privaciones de libertad arbitrarias.

La Comisión urgió a las autoridades militares a adoptar medidas inmediatas para poner fin, en la legislación y en la práctica, a todo reclutamiento forzoso en el ejército que contravenga lo dispuesto en el Convenio núm. 29, incluido el reclutamiento forzoso de niños, y a hacer que todos los responsables de dichas violaciones rindan cuentas de sus actos.

La Comisión instó asimismo a las autoridades militares a cesar con efecto inmediato la imposición de trabajos penitenciarios como consecuencia de condenas penales vinculadas con el ejercicio de las libertades civiles dictadas a partir del 1 de febrero de 2021.

La Comisión urgió a las autoridades militares a garantizar que los casos de trata con fines de explotación laboral se detecten con rapidez, se investiguen de forma independiente y se enjuicien efectivamente.

La Comisión instó a las autoridades militares a presentar al Director General, a más tardar el 21 de septiembre de 2026, toda la información relativa a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, a fin de presentarla al Consejo de Administración en su 358.ª reunión (noviembre de 2026).

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

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: China valora que Myanmar, a pesar de no haber podido participar en la reunión debido a una cuestión relacionada con la representación, haya seguido enviando información sobre los progresos realizados en materia de cumplimiento y haya mantenido la comunicación con la OIT.

China reitera que los mecanismos de control de la OIT, en su calidad de mecanismos técnicos, deben respetar plenamente la soberanía de los Estados Miembros y desempeñar un papel positivo. Hacemos un llamamiento a la Conferencia para que se rija por los principios de objetividad e imparcialidad, respete la información oficial facilitada por el Gobierno de Myanmar y se abstenga de adoptar decisiones que socaven los intereses de los Estados Miembros. Por lo tanto, China se desmarca del consenso y solicita que así conste en el acta.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: No voy a repetir lo que se dijo durante el debate sobre Myanmar, pero, por razones de protocolo, solicito que se haga constar que mi delegación tampoco se suma al consenso sobre las conclusiones relativas a Myanmar.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: La Federación de Rusia se pronunció sobre la situación en Myanmar durante la sesión especial celebrada el 6 de junio. Consideramos que las conclusiones del debate que se realizó en la sesión especial están politizadas y se han impuesto al Gobierno de Myanmar. Nos oponemos a la práctica de no permitir que el Gobierno —el Gobierno militar— asista a las reuniones de la Comisión. Asimismo, nos oponemos rotundamente a las medidas coercitivas ilegítimas impuestas al país en virtud del artículo 33 de la Constitución. A este respecto, la Federación de Rusia se desmarca totalmente de las conclusiones de este caso.

Anexo

Informe del Director General sobre la evolución reciente de la situación de la libertad sindical y de asociación y del trabajo forzoso en Myanmar y el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia por parte de Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29)

Introducción

En su 356.ª reunión (marzo-abril de 2026), el Consejo de Administración observó con suma preocupación que las medidas aisladas adoptadas por las autoridades militares para poner en libertad a algunos sindicalistas distaban mucho de demostrar una disposición genuina o un avance creíble para cumplir plenamente las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta en su informe de 2023; exhortó a las autoridades militares a que remitieran toda información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, a más tardar el 24 de abril de 2026, a fin de presentarla a la Comisión de Aplicación de Normas; y pidió al Director General que presentara un informe sobre la evolución de la situación en el país a la Comisión de Aplicación de Normas en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026) (GB.356/INS/13 (Rev. 2)). El Consejo de Administración instó una vez más a las autoridades militares a que pusieran fin de inmediato a todas las violaciones señaladas por la comisión de encuesta en relación con la libertad sindical y de asociación y el trabajo forzoso y otorgaran las garantías y seguridades necesarias al más alto nivel para permitir que una misión de la OIT visitara el país y cumpliera su mandato con total independencia. El Consejo de Administración tomó nota además del plan de acción de la Oficina para aplicar la Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.ª reunión (2025). De conformidad con el plan de acción, la Oficina debía: i) continuar prestando apoyo a los trabajadores y los empleadores de Myanmar, y sus organizaciones y reforzar la colaboración en el seno del sistema de las Naciones Unidas para garantizar una acción coordinada en torno a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la Resolución de 2025; ii) participar en mesas redondas de alto nivel junto con las partes interesadas pertinentes con objeto de intercambiar información sobre cuestiones relativas a la situación de la libertad sindical y de asociación y la prohibición del trabajo forzoso en el país, así como de reflexionar sobre las posibles medidas que faciliten y alienten la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la Resolución de la Conferencia de 2025, y iii) seguir realizando un estrecho seguimiento de la situación en Myanmar con respecto al ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación y a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en particular mediante la puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento para documentar de forma confidencial y creíble las actuales violaciones.

Información proporcionada por Myanmar

Por comunicación de fecha 21 de abril de 2024, las autoridades militares de Myanmar transmitieron información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, que se ha publicado íntegramente en el sitio web de la Comisión de

Aplicación de Normas[1]. Las autoridades militares reiteraron una vez más que Myanmar ha estado aplicando las recomendaciones vinculadas con el trabajo que ha formulado la comisión de encuesta, de conformidad con las leyes, normas, notificaciones y directivas nacionales en vigor. Asimismo, indicaron que Myanmar ha proporcionado con regularidad información actualizada al Director General y ha estado cooperando con la Oficina.

Últimos acontecimientos

Situación en el país

La situación de los derechos humanos en Myanmar sigue siendo muy preocupante, como ponen de manifiesto las numerosas informaciones que dan cuenta de violaciones continuas de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales en un contexto de conflicto prolongado, represión política y colapso institucional. La situación de los derechos laborales es un reflejo de esta dinámica más general, a la luz de las informaciones recibidas de graves restricciones a la libertad sindical y de asociación y persistentes abusos laborales. El contexto general se caracteriza por restricciones a las libertades fundamentales, desplazamientos masivos, dificultades económicas y riesgos generalizados en materia de protección, lo que contribuye a que muchas comunidades sean más vulnerables ante los abusos, la explotación y la inseguridad. Una grave recesión económica —generada por el conflicto, las sanciones, los desplazamientos masivos y una crisis energética cada vez más grave— ha sumido a los hogares en una situación de extrema precariedad marcada por la escasez de alimentos, bienes de consumo y medicamentos esenciales. La contracción económica prolongada, la inflación galopante, los controles impuestos por el régimen sobre el comercio y las remesas, y la escasez de competencias agravada por el conflicto, los desplazamientos y el reclutamiento forzoso están lastrando la economía formal, perturbando las cadenas de suministro y provocando fuertes aumentos en los precios de los productos básicos.

El movimiento sindical internacional denuncia una intensificación de los ataques contra el movimiento sindical independiente de Myanmar tras las elecciones generales que, según la opinión general, distaron de ser libres y justas, y la posterior investidura del Comandante en Jefe Min Aung Hlaing como Presidente de Myanmar. Esto entraña un auge de los sindicatos afines al régimen, cuyos representantes son designados por los militares para asistir a diversas reuniones, así como detenciones y acciones de vigilancia continuas que han obligado a los sindicatos genuinos a pasar a la clandestinidad. Pese a la represión, los sindicatos independientes siguen ayudando a los trabajadores a recuperar los salarios impagados y documentan los abusos laborales generalizados, especialmente en el sector de la confección. Otros sectores también se ven muy afectados, como la atención de la salud, la educación, la administración local y los ferrocarriles, y la Oficina ha recibido recientemente alegatos de violaciones de los derechos humanos y laborales, entre ellas, violaciones de las libertades civiles básicas, represión militar contra los trabajadores, detenciones arbitrarias, intimidación, discriminación en el trabajo, coacción mediante amenazas de reclutamiento y restricciones a la libertad sindical y de asociación. Según las informaciones, los afiliados de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM) y de otros sindicatos independientes siguen siendo objeto de revocaciones de pasaporte, pérdida de la ciudadanía y persecución sistemática.

[1] CAN/D/Sesión especial Myanmar-C.29-87.

Según numerosas informaciones, se sigue recurriendo a prácticas de trabajo forzoso en Myanmar, y hay indicios de que persisten ciertas prácticas militares, como el transporte forzoso de cargas y la participación obligatoria en operaciones militares. El sistema de contratación de trabajadores migrantes en Myanmar se está volviendo cada vez más peligroso, ya que el reclutamiento forzoso, los controles de viaje más estrictos y el aumento vertiginoso de las comisiones que cobran las agencias llevan a las personas a endeudarse y recurrir a rutas de migración irregular. Los reclutadores fraudulentos y los contratos engañosos proliferan, mientras que las nuevas autorizaciones de viaje para personas con tarjetas de identidad de trabajadores extranjeros contribuyen aún más a reducir los canales formales, lo que expone a los trabajadores a la trata y al trabajo forzoso a lo largo del ciclo migratorio, especialmente en un contexto en el que los desplazamientos y las dificultades económicas parecen aumentar la vulnerabilidad a la explotación.

La Oficina también recibió una comunicación de la delegación tripartita del Gobierno de Unidad Nacional (NUG) en la que se denunciaban continuas violaciones de los derechos fundamentales del trabajo y los derechos humanos, entre ellas, detenciones y encarcelamientos arbitrarios de sindicalistas, la continua supresión de la libertad sindical y de asociación y de la libertad de expresión, la imposición de trabajo forzoso, prácticas de reclutamiento coercitivas y patrones recurrentes de violaciones de los derechos laborales a nivel de las fábricas, incluidas las horas extraordinarias obligatorias, junto con obstáculos a la representación efectiva de los trabajadores y al acceso a vías de recurso.

Comunidad internacional

En abril de 2026, el portavoz del Secretario General de las Naciones Unidas tomó nota[2] del anuncio de una amnistía en Myanmar, que incluía la puesta en libertad de prisioneros, la reducción de condenas y la conmutación de penas de muerte por cadena perpetua, y de las noticias acerca de la liberación del Presidente Win Myint. Destacó la necesidad de realizar esfuerzos sustantivos para velar por la pronta liberación de todas aquellas personas que habían sido recluidas de manera arbitraria y subrayó que una solución política viable debía basarse en el cese inmediato de la violencia y el compromiso verdadero de entablar un diálogo inclusivo, en cuyo marco el pueblo de Myanmar pudiera ejercer libre y pacíficamente sus derechos políticos. En mayo de 2026, el Secretario General tomó nota del traslado de Daw Aung San Suu Kyi a un domicilio designado y reiteró su llamamiento a la liberación inmediata e incondicional de todas aquellas personas que habían sido recluidas de manera arbitraria, ya que este era un paso necesario para facilitar un proceso político creíble en Myanmar[3].

En la 48.ª Cumbre de la Asociación de Naciones de Asia Sudorienta (ASEAN), celebrada en mayo de 2026, sus líderes reiteraron que el consenso de cinco puntos seguía siendo el principal marco para abordar la situación en Myanmar y pidieron el cese inmediato de la violencia, un diálogo inclusivo entre todas las partes y la participación continuada de la Enviada Especial de la Presidencia de la ASEAN. Se señalaron los progresos alcanzados recientemente con respecto a la puesta en libertad de prisioneros y el traslado de Daw Aung San Suu Kyi para cumplir arresto domiciliario, pero insistió en que esas medidas no eran suficientes si no se lograban avances de mayor calado en el plano político[4].

[2] Naciones Unidas, «Note to Correspondents: in response to questions on Myanmar», 17 de abril de 2026.

[3] Naciones Unidas, «Statement attributable to the Spokesperson for the Secretary-General - on Myanmar», 1 de mayo de 2026.

[4] Secretaría de la ASEAN, «Chair's Statement of the 48th ASEAN Summit 8 May 2026 Cebu, Philippines», mayo de 2026.

Aplicación del plan de acción de la Oficina

La aplicación del plan de acción se basa en un enfoque pragmático y gradual centrado en la prestación de apoyo ininterrumpido a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, una mayor coordinación entre las distintas entidades del sistema de las Naciones Unidas, un diálogo inclusivo y un proceso de seguimiento.

La Oficina ha seguido aplicando medidas encaminadas a brindar apoyo directo a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, como el «Proyecto para impulsar la recuperación de los medios de subsistencia y la resiliencia de las comunidades», ejecutado a las zonas afectadas por el terremoto. A finales de mayo de 2026, se habían creado 27 733 días de trabajo para 3 014 trabajadores, un 52 por ciento, mujeres, en 22 aldeas de la región de Mandalay y el estado de Shan. Paralelamente, 393 personas, un 79 por ciento de ellas mujeres, recibieron formación en competencias relacionadas con ámbitos como la albañilería, la costura, el tejido, la informática y la iniciativa empresarial, lo que ha mejorado su capacidad para conseguir un empleo y su acceso a oportunidades para generar ingresos. Además, en el marco del programa, se rehabilitaron 32 activos de infraestructuras comunitarias, incluidas carreteras, sistemas de abastecimiento de agua, instalaciones de saneamiento y centros de formación, lo cual ha mejorado el acceso a servicios comunitarios esenciales. Estos esfuerzos se han traducido en una mejora de los medios de subsistencia, un aumento de las oportunidades de generación de ingresos y una elevación de las condiciones de vida en las comunidades.

En mayo de 2026, la Oficina siguió colaborando con el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Myanmar y se puso en contacto con la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar para reforzar los canales de comunicación informales y los intercambios de información en el marco de los respectivos mandatos. Esta colaboración proseguirá y se hará extensiva a otros titulares de mandatos pertinentes en el seno de las Naciones Unidas, según proceda. Al mismo tiempo, la Oficina estudiará la posibilidad de organizar cuando estime conveniente, antes del Consejo de Administración de noviembre de 2026, una mesa redonda de alto nivel, que reunirá a actores clave con el fin de intercambiar información sobre la situación de la libertad sindical y de asociación y el trabajo forzoso en el país y reflexionar sobre la mejor manera de lograr la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y la Resolución adoptada por la Conferencia en 2025.

Asimismo, la Oficina está manteniendo consultas con la Organización Internacional de Empleadores (IOE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) con el objetivo de recabar observaciones y sugerencias concretas sobre las modalidades del mecanismo de seguimiento y ultimar de este modo la etapa preparatoria. Está previsto que estas consultas prosigan durante el verano y se celebren periódicamente.

Se prevé que la aplicación del plan de acción de la Oficina se traduzca en una colaboración más estrecha con las principales partes interesadas, lo que a su vez contribuirá a la adopción de un enfoque mejor fundamentado y armonizado con respecto a la promoción de la libertad sindical y de asociación y la eliminación del trabajo forzoso. Esto también debería redundar en una mayor coherencia de las iniciativas internacionales dirigidas a abordar la situación en Myanmar. Asimismo, se prevé que los avances alcanzados en el establecimiento y la puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento confidencial y fiable, en consulta con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, permitan lograr un flujo regular de información verificable y una mejora de la documentación y evaluación sistemática de las violaciones relativas a la libertad sindical y de asociación y el trabajo forzoso.

Se espera que el conjunto de estos esfuerzos contribuya a un seguimiento eficaz de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la Resolución de la Conferencia de 2025, reforzando así las condiciones para que Myanmar cumpla las normas internaciones del trabajo pertinentes. En consonancia con la decisión adoptada por el Consejo de Administración, la Oficina proporcionará a este órgano, en su 358.ª reunión (noviembre de 2026), más información actualizada sobre la aplicación de su plan de acción y otros avances.

V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Argentina

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1955)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1985)
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) (ratificación: 2004)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

A. Inspección del trabajo

En la Argentina, el número de inspectores es suficiente y garantiza el desempeño efectivo de las funciones

En la Argentina, la inspección laboral es una facultad no delegada por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) a la nación. Estas últimas tienen competencia exclusiva para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, las condiciones de higiene y la seguridad. La competencia inspectiva federal es de excepción con respecto a transporte de pasajeros, las cargas, las actividades fluviales, marítimas y lacustres, los puertos y los aeropuertos.

En ese marco de división de competencias, la Ley Nº 25.212 ratifica el Pacto Federal del Trabajo suscrito entre el Estado Nacional, las provincias y la CABA, cuyo objetivo es la unificación de los criterios de fiscalización laboral y del régimen de sanciones por infracciones laborales en todo el país.

Por la Ley N° 25.877 se crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.

Por lo expuesto, el Gobierno considera que el análisis cuantitativo de la dotación de inspectores deberá efectuarse sumando la cantidad de inspectores dependientes de la administración nacional, de las jurisdicciones locales y de los entes públicos no estatales con facultades inspectivas delegadas. Así, la administración pública nacional cuenta con un servicio de inspectores laborales dependientes de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

(STEySS), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

A su vez, cada una de las provincias y la CABA cuenta con sus propios servicios de inspección laboral.

Sumado a ello, se deben contabilizar los inspectores de los entes públicos no estatales: el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).

Por consiguiente, el número total de inspectores resulta suficiente y efectivo en los términos del Convenio núm. 81.

En la Argentina, el sistema de inspección del trabajo garantiza una autoridad central en un sistema federal

En la Argentina, se garantiza una autoridad central (Ministerio de Capital Humano - STEySS) que coordina y fija lineamientos comunes para todo el país en un marco de corresponsabilidad y cooperación (Ley Nº 25.212). En el mismo sentido, se indica que, como autoridad central, la STEySS es sede del Consejo Federal del Trabajo (CFT), un organismo que procura la mayor eficacia de la actividad gubernamental en las distintas jurisdicciones, creado por la Ley Nº 25.212.

Por otra parte, continúa vigente el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), gestión conjunta entre el Gobierno nacional y provincial y la CABA. También, por la citada Ley Nº 25.877, la STEySS es la autoridad de aplicación del SIDITYSS y ejerce las funciones en articulación con las administraciones provinciales y la CABA.

En la Argentina, los inspectores del trabajo se encuentran dotados de los medios de transporte y suplementos por movilidad

Al respecto, resulta importante destacar que todos los inspectores perciben de manera mensual el suplemento por movilidad, que se encuentra destinado a solventar los viajes en transporte público que necesiten a fin de llevar a cabo sus tareas de forma diaria.

También se encuentra establecido que, para los casos que deban realizar traslados más allá de los 50 km de su lugar de trabajo (domicilio de las agencias territoriales), se tramitan comisiones de servicio que otorgan a los inspectores una suma de dinero para que puedan solventar lo necesario para el cumplimiento de sus tareas, incluso el alojamiento si necesitan pernoctar en otras ciudades.

Tanto la sede central como las agencias territoriales de la STEySS cuentan con medios de transporte disponibles.

Información solicitada sobre el número de inspectores en régimen de estabilidad y de contratación a nivel federal

El número de inspectores a nivel federal asciende a 316, de los cuales 263 se encuentran bajo el régimen de estabilidad y 53 son contratados (sumar los inspectores que integran las administraciones de las provincias y de la CABA). Sumado a ello, la SRT cuenta con un total de 100 inspectores contratados a plazo indeterminado y 20 contratados a plazo fijo por un año con renovación automática (Ley Nº 20.744).

Medidas adoptadas para asegurar las sanciones por trabajo no registrado

Al respecto, ante la observación relacionada con las normas que fueron derogadas por la Ley Nº 27.742 que establecían consecuencias económicas a cargo del empleador por incumplimiento de la normativa laboral, corresponde aclarar que, en esencia, implicaban una doble imposición, pues los empleadores debían responder por el mismo incumplimiento regulado por la Ley Nº 25.212. Sin embargo, la observación cuya respuesta antecede no guarda relación alguna con los postulados del Convenio núm. 81, y se solicita desestimar.

A continuación, se detalla el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales (REGESIL), de aplicación en todo el territorio nacional (Ley N° 25.212):

Tipos	Conductas	Cuantías de las multas
Leves	Incumplimientos formales o documentales	Del 25 al 150 por ciento del salario mínimo, vital y móvil (SMVM)
Graves	Son las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo	Del 30 al 200 por ciento del SMVM por cada trabajador
Muy graves	Son las acciones u omisiones que puedan derivar en riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores, discriminación, actos contrarios a la intimidad y dignidad	Del 50 al 2 000 por ciento del SMVM por cada trabajador afectado
Obstrucción	Conductas que impidan, perturben o retrasen la labor del inspector	Del 100 al 5 000 por ciento del SMVM

El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) - Ley N° 26.940:

El mencionado Registro publica sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por la STEySS, la ARCA, las autoridades provinciales y de la CABA, RENATRE y la SRT, así como las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, las sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, las sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas (sanción: no acceder a programas, beneficios o subsidios del Estado, líneas de crédito de instituciones bancarias públicas ni participar en concesiones de obras o servicios públicos).

Los inspectores en el sector agrícola son suficientes, confluyen todos los sistemas de inspección (nacionales, provinciales y el RENATRE)

Los inspectores federales suman un total de 316, quienes cumplen funciones en el marco del PNRT y competencia federal plena, pero también realizan inspecciones en el sector agrícola (también los inspectores provinciales y del RENATRE).

La Comisión observa que el trabajo no registrado prevalece de manera significativa en el campo

La Argentina continúa implementando el PNRT a nivel nacional, con acciones conjuntas que se llevan a cabo con el RENATRE, se reciben denuncias y se cumplen acciones para la detección de trabajadores sin registrar y su inclusión en la plantilla de trabajadores en relación de dependencia.

La Comisión observa el trabajo infantil rural persistente, la explotación y la trata laboral y las condiciones inhumanas

En el marco de la Comisión de Enlace de la STEySS con el RENATRE, se ha detectado la presencia de niños y situaciones de explotación laboral, y se efectuaron las denuncias para que intervenga la justicia. El producto del trabajo llevado a cabo por la Comisión de Enlace logró mejorar la focalización en la detección de irregularidades.

Coordinación entre organismos nacionales, provinciales y el RENATRE. Convenio de Cooperación

En el año 2019, se firmó un convenio de cooperación entre la entonces Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo y el RENATRE, para fortalecer la fiscalización y promoción del trabajo decente en el sector agrícola, evitando la superposición de esfuerzos y procurando el aprovechamiento de los recursos por parte de ambos organismos. Posteriormente, en el año 2020, la entonces Secretaría de Trabajo del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el RENATRE suscribieron un acta complementaria. A partir de los instrumentos mencionados, se consolidó un esquema de trabajo articulado y planificado entre ambos organismos.

A continuación, se exponen los principales indicadores de la Comisión de Enlace:

Año	Establecimientos relevados	Establecimientos con infracción	Porcentaje de establecimientos con infracción	Trabajadores relevados	Trabajadores sin CAT	Porcentaje de trabajadores sin CAT	Inspecciones con trabajo infantil/niños y niñas detectados	Inspecciones con trabajo adolescente	Cantidad de niños detectados	Cantidad de adolescentes detectados	Casos de IEL
2024	134	93	69,4	1 399	485	34,7	2	3	2	3	13
2025	133	106	79,7	1 704	1 092	64,1	3	14	2	14	17
2026	59	44	74,6	1 397	759	54,3	1	4	0	4	1
Total general	**326**	**243**	**74,5**	**4 500**	**6 750**	**150,0**	**6**	**21**	**4**	**21**	**31**

Información al 8/5/2026 - Fuente Propia CPO

Las políticas de austeridad del gasto público no afectan la continuidad y el fortalecimiento de los servicios de inspección

Las políticas de austeridad del gasto público no han influenciado los servicios de la inspección del trabajo ni las inspecciones rurales, pues la ejecución del PNRT continúa vigente, alcanzándose en el año 2025 un total de 173 233 inspecciones a nivel de país. A su vez, se reitera que las acciones conjuntas con el RENATRE se continúan desarrollando.

B. Administración del trabajo

Al respecto, resulta importante aclarar que la Argentina se encontraba en una profunda crisis y fue imprescindible adoptar medidas que permitan superar la emergencia. Por ello, la reorganización administrativa de la Ley N° 27.742 busca reducir el sobredimensionamiento estatal para lograr una dotación óptima.

Consideraciones en particular:

- Criterio de «disponibilidad»: corresponde aclarar que ese concepto ya se encontraba contemplado por la Ley N° 25.164. Se mantiene el régimen de carrera administrativa que asegura la profesionalidad del servicio.
- Políticas de inclusión laboral: por la Resolución STEySS N° 295/26 (B.O. 13/04/26) se creó el programa «Formando Capital Humano». Sumado a ello, continúan vigentes los programas «Fomentar Empleo, Programa de Empleo Independiente» (PEI), «Intercosecha» y «Buena cosecha».

Por la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 se creó el «Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)», que tiene por objeto propiciar la contratación, en el sector privado, de trabajadores que no hubieran contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025 y el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), herramienta financiera que mejora el sistema indemnizatorio.

- Economía de plataformas: la Argentina asumió un rol pionero en su regulación, pues por la Ley N° 27.802 se estableció Régimen de los servicios privados de movilidad de personas y/o reparto, asegurando la protección e independencia del trabajador.
- Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil: en cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 137 de la Ley N° 24.013, se dictó la Resolución N° 9, de 2 de diciembre de 2025, que estableció el SMVM en forma progresiva hasta el mes de agosto de 2026.
- Homologaciones de acuerdos: contrariamente a lo manifestado en su informe, la autoridad de administración cumple los plazos legales, efectúa un exhaustivo control y solicita las aclaratorias pertinentes. En ese proceso, el plazo se computa desde la fecha de presentación ante la autoridad administrativa y una vez cumplidos los requisitos exigidos (artículo 6 de la Ley N° 23.546).
- Diálogo social: las negociaciones sectoriales, los salarios dinámicos, los adicionales de cumplimiento efectivo, las eximiciones impositivas, los acuerdos por descuelgue de convenios colectivos de trabajo, readecuación de jornadas de trabajo, celebración de acuerdos colectivos de crisis, etc., son herramientas para la negociación colectiva con las que se han logrado acuerdos marcos (Decreto N° 633/18).

En efecto, cabe destacar un hito histórico en el marco de la negociación colectiva agraria: el 13 de mayo de 2026 se homologó el primer acuerdo colectivo del peón rural (Ley N° 27.802).

C. Conclusión

El Estado nacional se encuentra en un proceso de reforma. El Gobierno se compromete a analizar sus consecuencias y a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para evaluar el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo a nivel federal y, especialmente, provincial. Por otra parte, si bien el Gobierno argentino se compromete a mantener informada a la Comisión sobre los puntos tratados en su informe, cabe resaltar que las observaciones formuladas no constituyen incumplimientos graves. Por lo expuesto, se solicita respetuosamente arbitrar otros medios para resolver los planteos formulados.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Ahora pasamos al cuarto caso del día de hoy, que se refiere a la aplicación de los Convenios núms. 81, 129 y 150 por parte de la República Argentina. Para la discusión sobre este caso contamos con 30 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de la Argentina, el Embajador y el representante permanente de la Argentina ante los organismos internacionales en Ginebra, a que tomen la palabra.

Representante gubernamental: Es un honor para mí dirigirme hoy a esta Comisión en representación del Gobierno argentino para abordar y defender nuestra posición con respecto a la implementación de los Convenios núms. 81, 129 y 150. El Gobierno argentino valora las observaciones planteadas por la Comisión de Expertos y también las preocupaciones expresadas por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). A continuación, detallaré nuestras acciones y respuestas relacionadas con los puntos objetados.

Con respecto al tema de la inspección del trabajo, el Gobierno argentino sostiene que el número de inspectores es suficiente y garantiza el desempeño efectivo de las funciones. En la Argentina, la inspección laboral es una facultad no delegada por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) a la nación. Estas últimas tienen competencia exclusiva para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, las condiciones de higiene y la seguridad. La competencia inspectiva federal es de excepción, con respecto al transporte de pasajeros, las cargas, las actividades fluviales, marítimas y lacustres, los puertos y los aeropuertos. En ese marco de división de competencias, la Ley N° 25.212 ratifica el Pacto Federal del Trabajo suscrito entre el Estado Nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuyo objetivo es la unificación de los criterios de fiscalización laboral y del régimen de sanciones por infracciones laborales en todo el país.

Por la Ley N° 25.877 se crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.

Por lo expuesto, el Gobierno argentino considera que el análisis cuantitativo de la dotación de inspectores deberá efectuarse sumando la cantidad de inspectores dependientes de la administración nacional, de las jurisdicciones locales y de los entes públicos no estatales con facultades inspectivas delegadas.

Así, la administración pública nacional cuenta con un servicio de inspectores laborales dependientes de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STEySS), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). A su vez,

cada una de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuentan con sus propios servicios de inspección laboral.

Resulta importante agregar que, en la Argentina, además de todo el sistema de inspección descripto, conformado por los servicios de cada provincia, el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el federal, existen entidades públicas no estatales que cumplen tareas de fiscalización y, por lo tanto, suman inspectores propios a la tarea de fiscalización. Entre ellas, cabe mencionar: el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) que fue creado en 1996 en el marco de una negociación colectiva entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y la Unión Argentina de la Construcción (UAC). Actualmente, el IERIC cumple funciones inspectivas, entre otras.

El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal. En él deben inscribirse obligatoriamente los empleadores y trabajadores comprendidos en el régimen de la Ley N° 25.191, y también cumple tareas de fiscalización. El directorio del RENATRE está integrado por cuatro directores de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y por cuatro directores en representación de las entidades empresarias más representativas de la actividad: la Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO).

En resumen, con respecto al número de inspectores que cumplen funciones de fiscalización en la Argentina, cabe concluir que resulta suficiente y efectivo en los términos del Convenio núm. 81.

En segundo lugar, en la Argentina, el sistema de inspección del trabajo garantiza una autoridad central en un sistema federal. En efecto, el Gobierno argentino garantiza una autoridad central, a saber, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, que coordina y fija lineamientos comunes para todo el país en un marco de corresponsabilidad y cooperación (Ley Nº 25.212). En el mismo sentido, cabe indicar que, como autoridad central, la STEySS es sede del Consejo Federal del Trabajo (CFT), un organismo que procura la mayor eficacia de la actividad gubernamental en las distintas jurisdicciones, creado por la Ley Nº 25.212. Por otra parte, continúa vigente el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), gestión conjunta entre el Gobierno nacional, los gobiernos provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. También, por la citada Ley Nº 25.877, la STEySS es la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, y ejerce las funciones en articulación con las administraciones provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En tercer lugar, en la Argentina, los inspectores del trabajo se encuentran dotados de los medios de transporte y suplementos por movilidad. Al respecto, resulta importante destacar que todos los inspectores perciben de manera mensual el suplemento por movilidad, que se encuentra destinado a solventar los viajes en transporte público que necesiten a fin de llevar a cabo sus tareas de forma diaria. También se encuentra establecido que, para los casos que deban realizar traslados más allá de los 50 kilómetros de su lugar de trabajo (domicilio de las agencias territoriales), se tramitan comisiones de servicio que otorgan a los inspectores una suma de dinero para que puedan solventar lo necesario para el cumplimiento de sus tareas, incluso el alojamiento si necesitan pernoctar en otras ciudades. Tanto la sede central como las agencias territoriales de la STEySS cuentan con medios de transporte disponibles.

En cuarto lugar, en cuanto a la información solicitada sobre el número de inspectores en régimen de estabilidad y de contratación a nivel federal, el número de inspectores a nivel federal asciende a 316, de los cuales 263 se encuentran bajo el régimen de estabilidad y 53 son contratados. A esa cifra, se le deben sumar los inspectores que integran las administraciones de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Además, la SRT cuenta con un total de 100 inspectores cuyos contratos son a plazo indeterminado y 20 inspectores cuyos contratos son a plazo fijo por un año con renovación automática (Ley Nº 20.744).

En quinto lugar, respecto de las medidas adoptadas para asegurar las sanciones por trabajo no registrado, ante la observación relacionada con las normas que fueron derogadas por la Ley N° 27.742 («Ley de bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos») que establecían consecuencias económicas a cargo del empleador por incumplimiento de normativa laboral, corresponde aclarar que, en esencia, implicaban una doble imposición, pues los empleadores debían responder por el mismo incumplimiento regulado por la Ley Nº 25.212 («Pacto Federal del Trabajo»). Sin embargo, la observación cuya respuesta antecede no guarda relación alguna con los postulados del Convenio núm. 81, por lo que se solicita desestimar.

En relación con las medidas sancionatorias que adopta el Gobierno argentino, en la información adicional que presentó el Gobierno argentino y que está publicada en la página de esta Comisión, hay un cuadro que describe el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales (REGESIL), de aplicación en todo el territorio nacional (Ley Nº 25.212).

El cuadro sintetiza el régimen de infracciones laborales previsto en la normativa argentina, clasificándolas en cuatro categorías según su gravedad: leves, graves, muy graves y obstrucción a la labor inspectiva. Las sanciones abarcan desde incumplimientos meramente formales o documentales hasta conductas que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores, como la falta de registración laboral, situaciones de discriminación o riesgos graves para la salud y seguridad en el trabajo. Las multas se determinan en función del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) y aumentan progresivamente según la entidad de la infracción y la eventual reincidencia, pudiendo incluso dar lugar a sanciones adicionales, como la clausura temporaria del establecimiento, la inhabilitación para contratar con el Estado o la inscripción en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

Por ejemplo, en el marco de su competencia sancionatoria, el Gobierno argentino creó el REPSAL, un registro público que agrupa a los empleadores sancionados por cometer infracciones laborales, por ejemplo, el trabajo no registrado o el fraude laboral. En el REPSAL se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado, así como las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, las sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, las sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. El listado se actualiza diariamente. Se incluye a los empleadores que, al día de consulta, presentan sanciones firmes originadas por infracciones no regularizadas o que, si bien si fueron regularizadas, permanecen en el Registro por un periodo que varía entre 30 días y tres años según la infracción, el momento en que se regulariza, el pago de la multa y la fecha de publicación.

La publicación de la sanción en el REPSAL implica para los empleadores sancionados, mientras permanezcan en el Registro, la imposibilidad de: acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional; acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas; celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones,

consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación; y participar en concesiones de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias, o acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en la Ley Nº 26.940.

Si el infractor, por ejemplo, reincide, será excluido de pleno derecho del «Régimen simplificado para pequeños contribuyentes» en el caso de monotributistas, o se impedirá que el empleador infractor deduzca del impuesto a las ganancias los gastos inherentes al personal (artículo 87 incisos *a)* y *g)* de la Ley de Impuesto a las Ganancias).

En sexto lugar, se entiende que los inspectores en el sector agrícola son suficientes y confluyen todos los sistemas de inspección (nacionales, provinciales y el RENATRE). Los inspectores federales suman un total de 316, quienes cumplen funciones en el marco del PNRT y competencia federal plena, pero también realizan inspecciones en el sector agrícola (también los inspectores provinciales y del mencionado RENATRE).

En séptimo lugar, la Comisión observa que el trabajo no registrado prevalece de manera significativa en el campo. La Argentina continúa implementando el PNRT a nivel nacional, con acciones conjuntas que se llevan a cabo con el RENATRE, se reciben denuncias, y se cumplen acciones para la detección de trabajadores sin registrar y su inclusión en la plantilla de trabajadores en relación de dependencia.

En octavo lugar, en cuanto al trabajo en conjunto con el RENATRE para combatir el trabajo infantil, la explotación y la trata laboral, en el marco de la Comisión de Enlace de la STEySS con el RENATRE, se ha detectado la presencia de niños y situaciones de explotación laboral, y se efectuaron denuncias para que intervenga la justicia. El trabajo llevado a cabo por la Comisión de Enlace logró mejorar la focalización en la detección de irregularidades.

En noveno lugar, respecto de la coordinación entre organismos nacionales, provinciales y el RENATRE, en el año 2019 se firmó un convenio de cooperación entre la entonces Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo y el RENATRE para fortalecer la fiscalización y promoción del trabajo decente en el sector agrícola, evitando la superposición de esfuerzos y procurando el aprovechamiento de los recursos por parte de ambos organismos. Posteriormente, en el año 2020, la entonces Secretaría de Trabajo del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el RENATRE suscribieron un acta complementaria. A partir de los instrumentos mencionados, se consolidó un esquema de trabajo articulado y planificado entre ambos organismos. También, cabe mencionar que el pasado 15 de mayo de 2026, el RENATRE finalizó la sexta edición del ciclo de capacitaciones virtuales sobre «Prevención del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el sector agropecuario». La propuesta, desarrollada a lo largo de seis semanas junto a la OIT, estuvo destinada a agentes territoriales y actores vinculados al ámbito rural. Mediante la capacitación, se brindaron herramientas para comprender los contextos sociales y los marcos normativos —como el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)— que permiten identificar y abordar situaciones de trabajo infantil, trabajo adolescente no protegido y otras formas de explotación laboral en el sector agropecuario. En la información ampliatoria que el Gobierno argentino ha remitido a esta Comisión encontrarán un cuadro en el que se exponen los principales indicadores de la Comisión de Enlace, que pueden resultar de interés.

En décimo lugar, las políticas de austeridad del gasto público no afectan la continuidad y el fortalecimiento de los servicios de inspección. Estas políticas no han influenciado los servicios de la inspección del trabajo ni las inspecciones rurales, pues la ejecución del PNRT

continúa vigente, alcanzándose en el año 2025 un total de 173 233 inspecciones a nivel país. A su vez, se reitera que las acciones conjuntas con el RENATRE se continúan desarrollando.

Con respecto al tema de la administración del trabajo, permítame comenzar este punto recordando que en diciembre de 2023, la Argentina se encontraba en una profunda crisis y fue imprescindible adoptar medidas que permitieran superar la emergencia. Entre dichas medidas, la reorganización administrativa de la Ley Nº 27.742 («Ley de bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos») ha buscado reducir el sobredimensionamiento estatal para lograr una dotación óptima.

A continuación, me voy a referir a algunas observaciones en particular.

Por ejemplo, las políticas de inclusión laboral: por Resolución de la STEySS Nº 295/26 (B.O. 13/04/26), se creó el programa «Formando Capital Humano». Sumado a ello, continúan vigentes los programas «Fomentar Empleo», «Programa de Empleo Independiente» (PEI), «Intercosecha» y «Buena cosecha». A través de la Ley de Modernización Laboral Nº 27.802 se creó el «Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral» (RIFL), que tiene por objeto propiciar la contratación, en el sector privado, de trabajadores que no hubieran contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025, y el Fondo de Asistencia Laboral, herramienta financiera que mejora el sistema indemnizatorio.

Con respecto a la economía de plataformas, la Argentina asumió un rol pionero en su regulación, pues por la Ley Nº 27.802 se estableció el Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto, asegurando la protección e independencia del trabajador.

Con respecto al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil: en cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 137 de la Ley Nº 24.013, se dictó la Resolución Nº 9, de 2 de diciembre de 2025, que estableció el salario, mínimo, vital y móvil en forma progresiva hasta el mes de agosto de 2026.

Con respecto a homologaciones de acuerdos, contrariamente a lo manifestado en el Informe de la Comisión de Expertos, la autoridad de la administración cumple los plazos legales, efectúa un exhaustivo control y solicita las aclaratorias pertinentes. En ese proceso, el plazo se computa desde la fecha de presentación ante la autoridad administrativa y una vez cumplidos los requisitos exigidos (artículo 6 de la Ley Nº 23.546).

Acerca del diálogo social: el Gobierno nacional mantiene plenamente vigentes los canales institucionales de intercambio con las organizaciones de trabajadores y empleadores, respetando la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva, en línea con los principios fundamentales del trabajo y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino.

Hay que destacar que la existencia de diferencias de criterio respecto de determinadas políticas públicas no puede interpretarse como ausencia de diálogo social. En toda sociedad democrática, el diálogo no implica necesariamente consenso, sino la posibilidad efectiva de que los distintos actores expresen sus posiciones dentro de un marco institucional de respeto mutuo y autonomía.

El Gobierno argentino reafirma su compromiso con el diálogo social institucionalizado basado en el respeto de los derechos fundamentales, la autonomía de los actores sociales y la búsqueda de acuerdos que contribuyan al crecimiento económico, la creación de empleo formal y el bienestar de los trabajadores. En efecto, claros ejemplos de diálogo social son todos los acuerdos marco que fueron suscritos en los términos del Decreto Nº 633/18 («Contribuciones patronales para regímenes diferenciales de jubilaciones, durante la actual

gestión»). En efecto, cabe destacar un hito histórico en el marco de la negociación colectiva agraria: el 13 de mayo de 2026 se homologó el primer acuerdo colectivo del peón rural (conforme a la Ley Nº 27.802).

Miembros empleadores: Agradecemos al Gobierno de la Argentina la información oral y escrita presentada para el examen de este caso, y tomamos debida nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores desean recordar que los Convenios núms. 81, 129 y 150 forman parte del marco institucional que permite asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral en nuestros países. Los sistemas de inspección y administración del trabajo son esenciales para promover la formalización en el trabajo, para mejorar el cumplimiento de la normativa laboral y para garantizar condiciones de competencia equitativas para las empresas que cumplen con sus obligaciones. Dicho esto, estimamos importante analizar cuidadosamente las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

Un primer aspecto se refiere a los efectivos de la inspección de trabajo. La Comisión de Expertos ha tomado nota de la reducción del número de inspectores dependientes de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que ha pasado de 385 inspectores y 312 auxiliares de fiscalización, registrados anteriormente, a 308 inspectores a nivel nacional. Asimismo, se han formulado alegaciones relativas al impacto que esta reducción podría tener sobre la capacidad operativa del sistema de inspección.

Los miembros empleadores reconocen que el artículo 10 del Convenio núm. 81 exige que el número de inspectores sea suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones. No establece un número específico, y el propio artículo 10 establece que se deben tener en cuenta, para ver la eficacia de ese servicio de inspecciones, el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos inspeccionados; el número y las categorías de empleados que estuvieron involucrados en esas inspecciones, y el número y la complejidad de las disposiciones que han sido objeto de la inspección. Debe considerarse entonces, igualmente, la estructura institucional en su conjunto, la distribución de competencia entre los distintos niveles de gobierno, los medios de coordinación existentes y los resultados efectivos obtenidos en materia de cumplimiento. Por tanto, el número no sirve, no es un guarismo indicativo o definitivo en cuanto a la eficacia de los servicios inspectivos.

Tomamos nota de que la información disponible se refiere solamente al nivel nacional. Por ello, consideramos particularmente importante que el Gobierno proporcione información consolidada sobre el conjunto del sistema de inspección, incluyendo las estructuras provinciales y los inspectores que actúan en el marco de la Secretaría del Trabajo de la Nación, de la SRT y la ARCA, además de cada una de las jurisdicciones provinciales y la provincia de Buenos Aires, a fin de permitir una evaluación completa de la capacidad inspectiva existente en la práctica en la República Argentina.

La Comisión de Expertos expresa preocupación por las dificultades de coordinación entre la autoridad nacional (nivel federal) y las autoridades provinciales. Los miembros empleadores reconocen que una coordinación eficaz constituye un elemento importante para garantizar la coherencia del sistema de inspección. El Gobierno alega que en la Argentina se garantiza una autoridad central, que fija lineamientos comunes para todo el país en un marco de corresponsabilidad y cooperación (Ley N.º 25.212) y varias autoridades ejercen funciones de articulación con las autoridades provinciales. Los miembros empleadores recuerdan que la existencia de distintos niveles de administración no constituye por sí misma una incompatibilidad con los convenios que analizamos. La cuestión fundamental consiste en determinar si existen mecanismos adecuados de supervisión, intercambio de información y

coordinación institucional que permitan asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral en todo el territorio.

En consecuencia, alentaremos al Gobierno a fortalecer los mecanismos de coordinación existentes, particularmente en materia de recopilación de estadísticas, intercambio de información y planificación conjunta de actividades inspectivas.

En cuanto a los recursos materiales, financieros y humanos de la inspección y el informe anual, la Comisión de Expertos también ha tomado nota de alegaciones relativas a limitaciones presupuestarias que afectarían a los recursos necesarios para el desempeño de las funciones inspectoras, particularmente en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. Los miembros empleadores consideran que los inspectores deben disponer de medios adecuados para desempeñar eficazmente sus funciones, particularmente en un país con una amplia extensión territorial y actividades económicas variadas y dispersas geográficamente. Al mismo tiempo, observamos que las restricciones presupuestarias señaladas se producen en el contexto de un proceso más amplio de reorganización administrativa y consolidación fiscal. Los Convenios núms. 81 y 129 no establecen niveles específicos de gasto público aplicados a las inspecciones, pero sí exigen que los servicios de inspección dispongan de los medios necesarios para ejercer sus funciones de manera efectiva.

En este contexto, consideramos especialmente importante que el Gobierno proporcione información objetiva sobre el impacto real de estas medidas en las actividades de inspección y sobre las medidas adoptadas para mejorar la eficiente asignación de recursos, como la aplicación de nuevas tecnologías en los servicios de inspección.

Asimismo, alentamos al Gobierno a cumplir plenamente con las obligaciones relativas a la elaboración y publicación de los informes anuales de inspección previstos en los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81 y en los artículos 26 y 27 del Convenio núm. 129. El Convenio núm. 81, en su artículo 20, establece la obligación de la autoridad central del Estado de efectuar un informe anual en materia de inspecciones y debe ser presentado no más allá de 12 meses del periodo analizado. Además, ese informe debe ser enviado al Director General de la OIT, y debe contener varios elementos: la legislación aplicable; el personal al servicio de las inspecciones; las estadísticas que incluyan los establecimientos inspeccionados; las visitas efectuadas; las infracciones constatadas; los accidentes, y las enfermedades profesionales detectadas. Solo así, contando con esta información, podremos asegurarnos de la eficacia definitiva de los servicios inspectivos.

En cuanto a la solicitud de información sobre las medidas adoptadas para asegurar que las sanciones por trabajo no registrado sean adecuadas y se apliquen de manera efectiva, en virtud de lo establecido en el artículo 18 del Convenio núm. 81 y el artículo 24 del Convenio núm. 129, tomamos nota de la respuesta del Gobierno en la que aclara que la derogación de la normativa por la Ley N.º 27.742, en esencia implicaba poner fin a una doble imposición, y que, a la fecha, los empleadores deben responder por las multas graduadas de acuerdo a la Ley N.º 25.212, que siguen plenamente vigentes. También el Gobierno señala que el REPSAL publica los distintos tipos de sanciones por incumplimiento de la normativa vigente en las distintas materias.

Tomamos nota, además, de que la inclusión de un incumplidor en el REPSAL, en este registro de sanciones laborales, supone además la pérdida de una serie de beneficios e incentivos, lo que tiene un efecto disuasorio complementario.

Deberíamos entonces concluir que este esquema de sanciones es adecuado de acuerdo con el artículo 18 del Convenio núm. 81.

En cuanto a la inspección del trabajo, la Comisión de Expertos ha manifestado preocupación por el funcionamiento efectivo del sistema de inspección del trabajo en la agricultura, en particular en las zonas rurales más remotas. El Gobierno ha señalado que las actividades de inspección en el sector agrícola se desarrollan mediante la actuación coordinada de distintos organismos, incluidos los servicios de inspección nacionales y provinciales, así como el RENATRE. Asimismo, se ha indicado que se han reforzado las acciones destinadas a detectar situaciones de trabajo no registrado, trabajo infantil, explotación laboral y trata de personas, mediante mecanismos de coordinación entre las distintas autoridades competentes.

Los miembros empleadores comparten plenamente la importancia de garantizar una supervisión eficaz en el sector agrícola, teniendo en cuenta las características particulares de esta actividad, la dispersión geográfica de los lugares de trabajo y la gravedad de determinadas infracciones que pueden presentarse en el ámbito rural. Al mismo tiempo, consideramos que la valoración de la eficacia del sistema requiere un análisis más amplio que incluya los criterios utilizados en la planificación de las inspecciones, la distribución de competencias entre los distintos niveles administrativos, etc. Por ello, invitamos al Gobierno a continuar reforzando la cobertura y la eficacia de las actividades inspectoras en el sector agrícola, particularmente en zonas rurales alejadas, así como a proporcionar información adicional sobre las medidas adoptadas para fortalecer las capacidades técnicas especializadas de los inspectores y mejorar la coordinación entre las distintas instituciones competentes.

Para finalizar, comprendan que esta nueva forma de atender, la Comisión de Expertos, varios convenios implica un esfuerzo adicional para poder contemplar todas las observaciones y dar el parecer de los actores sociales.

En cuanto al funcionamiento del sistema de administración del trabajo, la Comisión de Expertos ha expresado preocupación respecto a su funcionamiento eficaz tras las reformas institucionales emprendidas por el Gobierno desde finales del 2023, incluida la creación del Ministerio de Capital Humano. En particular, la Comisión de Expertos toma nota de las observaciones relativas a la reorganización de la estructura administrativa, a la reducción de recursos humanos y financieros, al funcionamiento de determinados organismos especializados y a la capacidad del sistema de responder a nuevas normas de empleo. Tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que el país se encontraba en el marco de una profunda crisis y que la nueva organización administrativa busca reducir el sobredimensionamiento estatal para lograr una dotación óptima.

Miembros trabajadores: En primer lugar, quiero dar las gracias al Gobierno de la República Argentina por las aportaciones y la información que ha facilitado a esta Comisión en relación con la aplicación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Sin embargo, tras un análisis técnico exhaustivo del Informe de la Comisión de Expertos y de las pruebas fehacientes presentadas por las organizaciones sindicales argentinas, a las que escucharemos en breve, seguimos profundamente preocupados por la alarmante brecha que existe entre las obligaciones internacionales y la práctica actual del Estado en el país. Lo que estamos planteando aquí no es una mera cuestión técnica, ni un debate sobre procedimientos administrativos. Estamos enfrentándonos a un proceso deliberado de desmantelamiento de las capacidades administrativas del Estado, que socava la posibilidad real de formular, coordinar, aplicar y supervisar las políticas laborales en todo el territorio nacional.

Como se señala acertadamente en el Estudio General de 2024 de la Comisión de Expertos *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*, el sistema de administración del trabajo desempeña un papel central en la promoción de la paz social a través de relaciones laborales sólidas, lo cual es imposible de lograr sin instituciones públicas democráticas y participativas. En vista de las circunstancias actuales, la Comisión de Expertos insta expresamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la organización y el funcionamiento efectivos del sistema de administración del trabajo, tal como prevén los artículos 4 y 10 del Convenio núm. 150. En este análisis, es imperativo examinar conjuntamente las observaciones sobre el Convenio núm. 81 y el Convenio núm. 129, dado que la Comisión de Expertos ha decidido abordar de manera integral los convenios sobre la administración y la inspección, con miras a ofrecer una visión general de la situación en la Argentina. Este análisis integrado muestra que el funcionamiento efectivo exigido por el Convenio núm. 150 se ve gravemente comprometido por la falta de dotación de recursos al sector de la inspección, en el que la autoridad central cuenta con apenas 308 inspectores para todo el territorio, cifra que la Comisión de Expertos considera insuficiente para garantizar el desempeño de las funciones de inspección.

La Comisión de Expertos ha sido categórica al instar al Gobierno a que garantice que haya suficientes inspectores y que estos tengan seguridad del empleo, medios de transporte adecuados y dietas de viaje, advirtiendo que las políticas de austeridad están paralizando las operaciones básicas en las zonas rurales y remotas. Según el Convenio núm. 150, garantizar una organización y un funcionamiento efectivos implica aplicar medidas destinadas a asegurar que las funciones y responsabilidades del sistema estén debidamente coordinadas en todo el territorio. Esto entraña establecer procedimientos que se adecúen a las condiciones nacionales para garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esta coordinación y este diálogo deben aplicarse de manera efectiva a nivel nacional, regional y local, así como en los distintos sectores de la actividad económica.

La decisión de degradación del Ministerio de Trabajo a una Secretaría no fue una medida neutra. Supuso una pérdida de estatus, una reducción de las estructuras, el despido de personal especializado y el debilitamiento de las capacidades técnicas acumuladas a lo largo de muchos años. Además, la reforma de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional entra en conflicto directo con el artículo 10 del Convenio núm. 150, ya que permite el despido de personal que gozaba de seguridad del empleo por decisión de las autoridades, con el pretexto de optimizar los niveles de dotación de personal, lo que socava la independencia que los funcionarios públicos deben tener frente a influencias externas. La Comisión de Expertos también ha solicitado información al Gobierno sobre las medidas adoptadas o previstas para ampliar gradualmente la cobertura del sistema a los trabajadores con modalidades atípicas de empleo, de conformidad con el artículo 7 del Convenio. A este respecto, los sindicatos argentinos ponen de relieve la grave situación de inseguridad laboral a la que se enfrentan los trabajadores de plataformas en el país. Expresamos nuestra profunda preocupación por la reciente reforma laboral, aprobada sin una consulta efectiva, que incorpora un régimen especial para estos trabajadores. La exclusión explícita de un amplio sector de trabajadores del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo priva a estos trabajadores de las garantías fundamentales del derecho laboral.

En lo que respecta a la aplicación del artículo 5 del Convenio núm. 150, la Comisión de Expertos observa que el diálogo social en la Argentina se ha debilitado drásticamente desde diciembre de 2023. Los sindicatos expresan su alarma ante la interrupción del funcionamiento normal y la eliminación de los foros institucionalizados de diálogo, así como ante la injerencia

unilateral en la negociación colectiva mediante retrasos sistemáticos en la ratificación de los convenios colectivos. Observamos que el uso de decretos de emergencia o de leyes en proceso de tramitación legislativa, sin procesos de consulta adecuados, para introducir cambios estructurales que despojan a los trabajadores de protecciones laborales fundamentales e inherentes, constituye una clara desviación de los principios consagrados en el Convenio núm. 150.

Recordamos que el Convenio núm. 150, mediante una aplicación efectiva que priorice y fortalezca la administración del trabajo, proporciona herramientas fundamentales para abordar la realidad del mundo del trabajo partiendo de dos premisas clave: que el trabajo no es una mercancía y que las relaciones laborales requieren instituciones públicas sólidas, democráticas y participativas. Esta función debe desempeñarse respetando plenamente los principios de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. Instamos al Gobierno de la República Argentina a que garantice la consulta, la cooperación y la negociación como única vía para asegurar la paz social y el cumplimiento de las normas internacionales.

Debemos tener claro que lo que estamos denunciando hoy no son errores de gestión técnicos y aislados. Forman parte de una política sistemática de desmantelamiento de la protección social en la Argentina. Al socavar la autoridad laboral, recortar los fondos destinados a la inspección, precarizar el empleo en el sector público y vaciar de contenido el diálogo tripartito, el Gobierno está rompiendo el contrato social en el que se fundamenta nuestra Organización.

Es esencial comprender que, si bien estamos centrándonos actualmente en los Convenios núms. 150, 129 y 81, ya que entran dentro del ciclo de examen de la Comisión, estas quejas se refieren a un retroceso generalizado impulsado por el Gobierno de todo el sistema de derechos laborales, tanto individuales como colectivos. Esta situación crítica implica una creciente inseguridad laboral, despidos masivos en el sector público que ponen en peligro la independencia técnica del Estado y una caída en picado de los salarios reales, todo ello en un contexto de incumplimiento sistemático de las políticas de diálogo social y consulta tripartita. Esperamos que el Gobierno adopte medidas urgentes para afrontar estas vulneraciones, tanto en la legislación como en la práctica, con la asistencia de la OIT.

Miembro empleador, Argentina: Permítame compartir la perspectiva del sector empleador argentino sobre las cuestiones planteadas en relación con los Convenios núms. 81, 129 y 150 sobre inspección y administración del trabajo, por lo que no deberían tomarse en consideración las referencias a otros convenios internacionales ajenos a estos casos.

Los Convenios núms. 81, 129 y 150 forman parte del marco institucional que permite asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral en la Argentina. Desde el sector empleador, sostenemos que los sistemas de inspección y administración del trabajo son herramientas de gran importancia —no únicamente para los trabajadores, sino también para las empresas que cumplen con sus obligaciones. Un sistema de inspección débil no solo perjudica a los trabajadores, sino que genera distorsiones competitivas al no garantizar el cumplimiento uniforme de la normativa laboral por parte de todas las empresas. Por eso, el sector empleador argentino tiene un interés directo en que el sistema de inspección del trabajo sea eficiente, predecible y técnicamente competente.

Con respecto al número de inspectores, el artículo 10 del Convenio núm. 81 exige que el número de inspectores sea suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones. Lo mismo impone el Convenio núm. 129 respecto a los servicios de inspección agrícola.

En primer lugar, reiteramos lo expresado por el Gobierno de la Argentina sobre la distribución de competencias en el Gobierno federal y sobre el hecho de que el número de inspectores tenidos en cuenta en el Informe de la Comisión de Expertos corresponda únicamente al nivel nacional. Sin perjuicio de las obligaciones que emanan del Convenio núm. 81, debe tenerse presente que, en la Argentina, la inspección del trabajo es una competencia original de las provincias, no delegada al Gobierno central.

En segundo lugar, entendemos que, para evaluar la efectividad y suficiencia del sistema, no alcanza con medir solamente el número de inspectores. Si hubo una disminución en el número de los mismos, debe analizarse qué otros cambios han seguido a este, como por ejemplo, si ha habido mejoras tecnológicas o de procesos que permiten a los inspectores mejorar su capacidad de tratamiento de los casos.

En ese sentido, consideramos que habría que verificar previamente la información consolidada sobre el conjunto del sistema de inspección, incluyendo no solo la estructura nacional, sino también los inspectores que actúan en el marco de la SRT y la ARCA, así como las estructuras de cada una de las jurisdicciones provinciales y otros organismos de la administración pública descentralizada bipartitos, como el Instituto de Estadística, el IERIC y el RENATRE. Solo con esa información completa podrá evaluarse adecuadamente la capacidad inspectiva real del sistema.

La Comisión de Expertos ha expresado preocupación por las dificultades de coordinación entre la autoridad nacional y las autoridades provinciales. Al respecto, debemos resaltar que la Ley N.º 25.212, conocida como el Pacto Federal del Trabajo, fija lineamientos comunes para todo el país en un marco de corresponsabilidad y cooperación, y que varias autoridades ejercen funciones de articulación con las provincias.

Como dijo nuestro vocero, la existencia de distintos niveles de administración —nacional y provincial— no implica una incompatibilidad con los convenios. La Argentina es un Estado federal y la OIT tiene pleno conocimiento de ello. La cuestión fundamental no es la estructura, sino determinar si existen mecanismos adecuados o qué desafíos se presentan en materia de supervisión, intercambio de información y coordinación institucional que permitan asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral en todo el territorio.

Se han formulado alegaciones relativas a limitaciones presupuestarias que afectarían los recursos necesarios para el desempeño de las funciones de inspección. Estas medidas, en todo caso, se dan en el contexto de un proceso más amplio de crisis económica, reorganización administrativa y consolidación fiscal que el propio Gobierno ha descrito. Entendemos que habría una obligación pendiente referida a la publicación periódica de los informes anuales de inspección, que es una herramienta necesaria para evaluar el funcionamiento real del sistema y orientar eventuales medidas de fortalecimiento.

En relación con las sanciones previstas en el artículo 18 del Convenio núm. 81 y en el artículo 24 del Convenio núm. 129, queremos profundizar sobre la derogación dispuesta por la Ley N° 27.742, que tuvo como propósito eliminar una doble imposición, y las multas graduadas de la Ley N° 25.212 siguen plenamente vigentes para la autoridad administrativa del trabajo. Las multas previstas en la derogada Ley N° 24.013 no resultaron idóneas para limitar el trabajo no registrado, sino que solo sirvieron para fomentar la litigiosidad una vez extinguidos los contratos de trabajo, y generaban sumas indemnizatorias desproporcionadas. Estas multas derogadas se aplicaban incluso frente a relaciones laborales adecuadamente registradas, pero que la justicia entendía que, por haber tenido el trabajador un celular o auto de la empresa, procedían todas las multas sancionatorias. Lo que es más, el contenido

económico de esas sanciones beneficiaba solo al trabajador litigante, no al fisco. Por ello el sistema derogado no resultaba útil para fomentar la adecuada registración.

La Comisión de Expertos ha manifestado su preocupación por el funcionamiento efectivo del sistema de inspección del trabajo en la agricultura, particularmente en las zonas rurales más remotas. El Gobierno indica que las actividades de inspección agrícola se desarrollan mediante la actuación coordinada de distintos organismos, incluidos los servicios de inspección nacionales y provinciales, así como el RENATRE, y que se han reforzado las acciones destinadas a detectar el trabajo no registrado, el trabajo infantil y la trata de personas, desarrollándose acciones de formación destinadas a los inspectores, con el apoyo de la OIT.

La Comisión de Expertos también ha expresado su preocupación respecto del funcionamiento eficaz del sistema de administración del trabajo tras las reformas institucionales emprendidas desde finales de 2023, entre ellas, la creación del Ministerio de Capital Humano —que absorbió las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, entre otros ministerios— y la reducción de recursos humanos y financieros.

Es importante que esta Comisión tenga presente la grave crisis que motivó una revisión del aparato estatal en nuestro país. En ese contexto, es esperable que el ejercicio de reforma administrativa surja desafíos vinculados a la asignación eficiente recursos adecuados para el cumplimiento de sus funciones. Alentamos al Gobierno a hacer sus mayores esfuerzos para mantener la capacidad de cumplir el mandato de los convenios bajo análisis tras la reorganización.

Por último, la Comisión de Expertos ha expresado su preocupación respecto del funcionamiento de determinados mecanismos de consulta y cooperación tripartita, en particular en referencia al artículo 5 del Convenio núm. 150 y al funcionamiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Queremos dejar constancia de que el Consejo del Salario se encuentra plenamente operativo y en él se encuentran debidamente representados los actores sociales. Asimismo, está en pleno funcionamiento el Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo, donde se está discutiendo en forma tripartita un proyecto de prevención de riesgos del trabajo.

El sector empleador considera que el diálogo social constituye uno de los pilares fundamentales de una administración del trabajo eficaz. Las instituciones tripartitas desempeñan un papel esencial para favorecer la previsibilidad, la confianza y la estabilidad de las relaciones laborales. Lo decimos con convencimiento y convicción, ya que somos parte constitutiva de esas instituciones. Por ello, creemos indispensable que se mantengan los espacios de diálogo social que funcionan como marco para la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y el fortalecimiento de los espacios de diálogo social existentes.

Miembro trabajador, Argentina: Me presento a hablar en representación de las tres centrales sindicales de la República Argentina con el firme objeto de argumentar los graves incumplimientos a las normas internacionales del trabajo por parte del Gobierno de mi país. Lo que hoy traemos a examen no es una disputa sobre tecnicismos administrativos o simples ajustes presupuestarios; es la denuncia formal del desmantelamiento sistemático de un modelo democrático de gobernanza del trabajo que nos tomó décadas construir y que el actual Gobierno Nacional está demoliendo desde diciembre de 2023.

Venimos a denunciar, en el marco del Convenio núm. 150 sobre la administración del trabajo, un proceso de transformación estructural que afecta la posibilidad de diseñar, coordinar, implementar y fiscalizar políticas laborales en todo el territorio nacional.

Lo que ocurre en la Argentina no son reformas aisladas; es la construcción de un proyecto político, económico e institucional orientado a redefinir, de raíz, el modelo de relaciones laborales vigente desde la recuperación democrática argentina. Todo bajo una premisa inaceptable: que la protección del trabajador es un obstáculo para la economía.

No es una interpretación nuestra; es la confesión de quien, en su cargo de Presidente de la nación, hoy administra el Estado y se define a sí mismo como un «topo» encargado de destruirlo desde adentro, mientras pregona que la justicia social es una aberración violenta e injusta —en sus propias palabras, el cáncer de la Argentina—. Y ese criterio de justicia social, promovido y garantizado por la OIT, es justamente lo que coloca a las personas en el centro de toda normativa tendiente a la protección de las y los trabajadores.

El Convenio núm. 150 no es un adorno normativo; es la columna vertebral definida por la OIT para garantizar que las políticas laborales se construyan con participación social y diálogo.

La primera señal inequívoca de esta dirección fue la degradación del Ministerio de Trabajo al rango de secretaría. Pero esto no es solo una cuestión de organigrama; es una degradación funcional profunda. Esta decisión no fue neutra. Al inscribir la cartera laboral dentro de un Ministerio, que es el de Desarrollo Humano, que hace coexistir a esta área del trabajo con áreas tan dispares como la salud o la educación, se ha diluido su capacidad de influencia y coordinación. El Convenio núm. 150 exige un sistema de administración coordinado, eficaz y dotado de legitimidad social. Un sistema sin jerarquía, sin recursos y sin autonomía operativa es, sencillamente, un sistema que no existe.

Desde el 2023, en la Argentina se han reducido las estructuras orgánicas del Estado, se ha desvinculado masivamente a personal especializado y se ha liquidado la capacidad técnica operativa acumulada durante años para intervenir en el mundo del trabajo.

Este debilitamiento se ha profundizado mediante la reforma de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (Ley Nº 25.164), que permite que el personal con estabilidad sea cesado si, a criterio discrecional de la Administración, existe un «exceso en la dotación óptima». Estamos ante la legalización de la inestabilidad en el corazón del Estado.

El Gobierno ha optado por el autoritarismo de la unilateralidad. A días de asumir, dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23, que introducía una de las reformas laborales más extensas desde el retorno democrático, desplazando deliberadamente el debate parlamentario y el diálogo social institucionalizado.

Posteriormente, la denominada «Ley de Bases» (Ley Nº 27.742) y, recientemente, la Ley de Modernización Laboral» (Ley Nº 27.802), consolidaron este paradigma flexibilizador. Ambas normas fueron diseñadas e impulsadas unilateralmente, con el fin de aniquilar los derechos laborales, la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, contradiciendo y violentando el principio fundamental de participación tripartita del Convenio núm. 144 de la OIT. La Comisión de Expertos ha sido clara: las reformas de gran impacto deben desarrollarse mediante procesos genuinos de consulta con las organizaciones representativas. En la Argentina, el tripartismo ha sido reemplazado por la imposición.

Cito un accionar más que ejemplificado de la deriva gubernamental: el mismo día del inicio de la Conferencia (lo cual no es inocente), hemos tomado conocimiento, por su publicación, de decretos del Poder Ejecutivo Nacional que, entre excesos reglamentarios y violaciones a la Constitución Nacional, vulneran nuevamente el Convenio núm. 150, atacando la libertad sindical y derechos individuales y colectivos. A esto se suman la aplicación de sumarios administrativos y multas millonarias contra organizaciones como el gremio de La Fraternidad y de la Unión Tranviario Automotor (UTA), por ejercer el legítimo derecho de huelga.

También se agregan, por otras razones, el caso de la intervención de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

Otro ejemplo claro de las violaciones del Gobierno argentino ocurre con la inspección del trabajo, vinculada a los Convenios núms. 81 y 129. El informe de la Comisión de Expertos confirma nuestras peores alarmas: hay una insuficiencia crítica de inspectores, que se suma a la falta de estructura y de presupuesto. Cito el ejemplo del sector agrícola, regido por el Convenio núm. 129, donde la fiscalización es prácticamente inexistente, dejando a los trabajadores rurales en un vacío de control absoluto.

En la ausencia de control estatal, promovida por el Gobierno, se plasma la aniquilación de los derechos laborales. Esto no es «modernización laboral». Es precarización del trabajo. El desmantelamiento de la administración del trabajo por parte del Estado argentino se manifiesta en el desguace de organismos estratégicos. Desde el 2023 y hasta febrero de 2026, en la administración pública nacional centralizada se produjo una reducción del 29 por ciento de la planta de trabajadores del Estado.

A eso se suma la destrucción de otros sistemas fundamentales del Estado, lo que conlleva la devastación presente y futura de los ejes de la construcción social y productiva de nuestro país, como me permito graficar con algunos ejemplos:

- Ciencia y Tecnología: en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), el principal organismo científico del país, de gran apoyo al sistema productivo argentino, se han perdido más de 4 000 puestos de trabajo y se han paralizado los ingresos de investigadores concursados.
- Infraestructura: se detuvo la inversión de la obra pública y la implicancia de ello en uno de los principales motores de generación de empleo.
- Tecnología Industrial y Agropecuaria: en el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), se ha quebrado la autonomía institucional y se ha puesto a disponibilidad a cientos de técnicos.
- Políticas Sociales: el antiguo Ministerio de Desarrollo Social fue degradado, cerrando Centros de Referencia territoriales, despidiendo a trabajadores y eliminando planes de promoción de empleos.
- Derechos Humanos y Género: se degradó la Secretaría de Derechos Humanos, y se eliminó el Ministerio de las Mujeres.
- Educación Universitaria: el desfinanciamiento universitario es crítico, con pérdidas salariales de más del 40 por ciento, que pone en riesgo la supervivencia de un modelo universitario público y gratuito que ha sido un ejemplo para la región y el mundo.

- Sistema Previsional: la desprotección de los trabajadores y las trabajadoras jubiladas con la no actualización correspondiente de sus haberes y la consiguiente inseguridad alimentaria, sumando la acción deliberada de deterioro de los sistemas de protección de la salud.
- Sistema de Atención de la Discapacidad: desfinanciamiento, quite de prestaciones y destrato en el sistema de atención de las familias trabajadoras.

Finalmente, denunciamos la política de criminalización del conflicto social: el conflicto laboral a través de la Resolución núm. 943/2023 del Ministerio de Seguridad ha dejado de ser un fenómeno sociolaboral para ser tratado como una cuestión de política criminal. El Gobierno ha priorizado el uso de balas de goma, gases lacrimógenos y camiones hidrantes por encima de la mediación institucional.

Es más que evidente que el debilitamiento del Convenio núm. 150 es la herramienta para avanzar sobre el corazón de nuestro sistema protector de los trabajadores. Si no hay un cambio de rumbo inmediato —que hoy no parece estar en la intención del Gobierno— y no se abre un diálogo social institucional, tripartito y conducente, nos vemos obligados a recurrir a todas las instancias de denuncia por el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El movimiento obrero organizado de la Argentina, asumiendo su responsabilidad histórica y su compromiso con las y los trabajadores mantiene su postura con convicción. Lo hacemos en la calle, en cada movilización popular y en este trascendente estrado internacional. Es nuestro objetivo la defensa esencial de los derechos y la dignidad laboral de las y los trabajadores. Lo hacemos con toda la fuerza y creatividad de la que somos capaces para recuperar una Argentina próspera, con desarrollo equitativo y con trabajo digno, como herramienta fundamental de integración para la justicia social y el bien común. No es el trabajador un engranaje al servicio de la economía. Es la economía una herramienta efectiva para la felicidad de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Chipre: Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos; **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo; así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos el sistema de control de la OIT en su papel crucial de promover y supervisar la aplicación de las normas ratificadas.

Si bien tomamos nota de la información facilitada por el Gobierno en relación con la delegación de funciones a las provincias y las posibles dificultades para recabar información, solicitamos al Gobierno, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos, que examine las actividades realizadas por el sistema de inspección del trabajo, detecte las deficiencias relacionadas con la coordinación, así como con el número de inspectores a nivel federal y provincial, y refuerce la capacidad del servicio de inspección del trabajo, entre otras cosas, proporcionando financiación y equipos adecuados. Instamos al Gobierno a que adopte medidas adicionales para garantizar la organización y el funcionamiento efectivos del sistema de administración del trabajo, en particular garantizando la existencia de suficientes inspectores y sometiendo el sistema de inspección del trabajo a la supervisión y el control de una autoridad central, tal y como se establece en los Convenios núms. 81 y 129. Solicitamos además información sobre las medidas adoptadas, o los planes previstos, para ampliar las funciones del sistema de administración del trabajo a los trabajadores con modalidades de

empleo poco convencionales o atípicas, de conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 150. En lo que respecta a la situación y la estabilidad del empleo y a las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, alentamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el servicio de inspección esté compuesto por funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad laboral.

Pedimos al Gobierno que garantice el funcionamiento efectivo del sistema de inspección del trabajo en la agricultura, tal y como se establece en el Convenio núm. 129, en particular en las zonas rurales remotas a las que se refiere la CGT. Solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre las inspecciones del trabajo realizadas a nivel provincial y las sanciones impuestas, sobre los inspectores que gozan de estabilidad y el número de inspectores contratados a nivel federal y provincial, así como sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación de sanciones adecuadas y efectivas por trabajo no registrado. Además, instamos al Gobierno a que garantice que la autoridad central de inspección publique un informe anual sobre la labor de la inspección del trabajo, que abarque los temas indicados en el artículo 21 del Convenio núm. 81 y el artículo 27 del Convenio núm. 129. Por último, alentamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y a que facilite información sobre el funcionamiento de los órganos tripartitos. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación y mantendrán su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Miembro empleadora, Costa Rica: El Grupo de los Empleadores ha escuchado atentamente el debate sobre el caso de la Argentina que nos ocupa esta tarde, y quisiera referirme a un aspecto que consideramos fundamental para una evaluación equilibrada y justa del mismo: la forma en que se analiza la suficiencia y eficacia del sistema de inspección del trabajo en la Argentina.

La Argentina es un Estado federal. Por mandato constitucional, las provincias ejercen competencias primarias en materia de inspección laboral, mientras que el Gobierno nacional desempeña funciones de coordinación, por lo que esta realidad institucional debe ser tomada en cuenta al momento de evaluar el cumplimiento del Convenio núm. 81. Cuando la Comisión de Expertos analiza las cifras de inspectores disponibles a nivel nacional, es importante recordar que estas representan solamente una parte del sistema. Una evaluación completa debe considerar los inspectores de la SRT y de la ARCA; los recursos inspectivos existentes en las 23 provincias y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y los inspectores de organismos descentralizados e incluso de entes públicos no estatales como el RENATRE y del IERIC, con inspectores propios y competencias específicas en sectores clave como la agricultura y la construcción.

En razón de esto, solicitamos a la Comisión que tenga presente esta complejidad antes de formular sus conclusiones. Solo considerando estos aspectos y basándose en una visión integral del sistema se puede evaluar si la capacidad inspectiva real del sistema es o no suficiente en los términos del Convenio. Al mismo tiempo, reconocemos que la disponibilidad y consolidación de información constituye un desafío importante. Por esa razón, alentamos al Gobierno a continuar fortaleciendo la recopilación, consolidación y publicación de estadísticas completas y comparables sobre el funcionamiento del sistema de inspección en todos sus niveles (nacional y provincial).

Contar con información consolidada sobre el número de inspectores, las inspecciones realizadas, los sectores cubiertos y las sanciones aplicadas no solo permitirá a esta Comisión realizar una evaluación más precisa y objetiva del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los artículos 20 y 21 del Convenio, sino que también permitirá contar con una base para una evaluación genuina. La complejidad de un sistema federal no debe ser vista como un obstáculo, ni utilizarse como una excusa para la inacción, sino como una característica institucional que debe ser adecuadamente considerada al momento de examinar este caso.

Miembro trabajador, Uruguay: Hablamos en nombre del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), central única de trabajadoras y trabajadores del Uruguay, y lo hacemos a raíz de la consideración del informe de la Comisión de Expertos y, específicamente, en lo que refiere al Convenio núm. 150. Lejos de eufemismos y tecnicismos, lo que observamos en la Argentina es un conjunto de transformaciones de alcance estructural, que inciden de manera directa en el funcionamiento de la administración del trabajo y en la capacidad del Estado para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales. Desde esta perspectiva, advertimos sobre la incompatibilidad de estas medidas con las obligaciones asumidas por el Estado en virtud del Convenio núm. 150.

La degradación del Ministerio de Trabajo al rango de Secretaría constituye un elemento especialmente relevante, en tanto que plantea interrogantes serios sobre la jerarquía institucional, la autonomía operativa y la capacidad de coordinación que exige una administración del trabajo eficaz.

Del mismo modo, las medidas que afectan la estabilidad en el empleo público y habilitan ceses discrecionales comprometen la independencia técnica que debe caracterizar a los organismos encargados de aplicar y supervisar la normativa laboral, repercutiendo directamente en la posibilidad de contar con instituciones fuertes que puedan cumplir con las funciones previstas por el Convenio.

Al examinar el sistema de inspección y fiscalización, la insuficiencia de recursos humanos disponibles para cubrir adecuadamente el territorio nacional, así como la bajísima intensidad de control en sectores particularmente expuestos a la informalidad, como el trabajo rural, revelan debilidades graves en la capacidad inspectiva del Estado. Si a ello se añade la eliminación de sanciones vinculadas al trabajo no registrado, el resultado es un marco que reduce los incentivos al cumplimiento y debilita la eficacia de la tutela laboral. En nuestra opinión, esta situación debe ser considerada a la luz de los Convenios núms. 81 y 129, íntimamente vinculados con la efectividad del sistema de administración del trabajo.

La reducción de capacidades estatales, la desarticulación de programas técnicos y territoriales, y la pérdida de personal especializado impactan de manera concreta en la prestación de funciones esenciales vinculadas a la tutela laboral y social, teniendo como consecuencia práctica la pérdida de derechos.

Por estas razones, solicitamos que se tome debida nota de la gravedad de la situación y se exhorte al Estado argentino a adoptar medidas concretas para restablecer una administración del trabajo dotada de jerarquía, independencia, recursos suficientes y mecanismos efectivos de consulta tripartita, en plena conformidad con el Convenio núm. 150 y en articulación con las obligaciones derivadas de los Convenios núms. 81 y 129.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza respalda la declaración formulada por la Unión Europea y quisiera realizar los comentarios siguientes. Suiza ha tomado nota con interés de las observaciones de la Comisión de Expertos, así como de la información aportada por el Gobierno argentino sobre la aplicación de los Convenios núms. 81, 129 y 150.

En lo tocante a la inspección del trabajo, Suiza observa con preocupación que el sistema sigue enfrentándose a desafíos considerables, concretamente en lo que respecta a los recursos humanos y materiales, y a la coordinación entre los niveles federal y provincial. Se trata de un reto al que también se enfrenta Suiza, y mi país estaría dispuesto a compartir su experiencia con la Argentina.

En lo referente al sector agrícola, Suiza toma nota de las actividades llevadas a cabo en cooperación con el RENATRE, así como de las inspecciones ya realizadas. No obstante, observamos que persisten grandes desafíos, en particular la cobertura insuficiente de las zonas rurales remotas, la persistencia del trabajo no declarado y el trabajo infantil. Alentamos a las autoridades argentinas a reforzar la coordinación institucional y la eficacia de los controles.

En cuanto a las sanciones, Suiza toma nota de la información proporcionada y subraya la importancia de garantizar un marco suficientemente disuasorio y que se aplique de manera efectiva.

En lo tocante a la situación de los inspectores, Suiza recuerda la importancia que revisten unas condiciones de empleo estables y adecuadas para garantizar la independencia y la eficacia del sistema de inspección.

Con respecto a la administración del trabajo, Suiza toma nota de las reformas institucionales en curso y anima a las autoridades a velar por que, por medio de estas, se refuerce la capacidad de acción del sistema, en especial dada la evolución del mercado de trabajo.

Por último, Suiza destaca la importancia del diálogo social y alienta al Gobierno de la Argentina a garantizar el buen funcionamiento de los mecanismos de consulta tripartita.

Suiza toma nota asimismo de la información facilitada en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos y alienta al Gobierno de la Argentina a proseguir sus esfuerzos para lograr la plena aplicación de los convenios ratificados, en cooperación con los interlocutores sociales y recurriendo, en su caso, a la asistencia técnica disponible de la Oficina Internacional del Trabajo.

Miembro gubernamental, Honduras: Nuestra delegación desea agradecer a la República Argentina la información presentada y por el diálogo mantenido con los órganos de control de la OIT. Observamos con interés lo referente a la necesidad de adoptar medidas para el fortalecimiento de la inspección de trabajo y mejorar la coordinación entre los distintos niveles del Gobierno y las instituciones competentes, teniendo en cuenta las particularidades de la organización federal del país. También valoramos la continuidad de las iniciativas dirigidas a prevenir la informalidad laboral y promover el cumplimiento de la normativa laboral, así como los esfuerzos específicos realizados en el sector agrícola mediante la cooperación con el RENATRE para abordar situaciones de trabajo no registrado y proteger a los trabajadores rurales. Tomamos nota asimismo de la disposición manifestada por el Gobierno argentino de seguir colaborando con la OIT y de aprovechar las herramientas de cooperación y asistencia técnica disponibles para continuar perfeccionando sus mecanismos de inspección y administración laboral. Consideramos igualmente relevante que estos esfuerzos tengan lugar en un contexto de recuperación económica y de reformas destinadas a impulsar la formalización, la productividad y la generación de oportunidades de empleo en beneficio de trabajadores y empleadores. Por ello, alentamos al Gobierno a continuar avanzando en estas iniciativas y a proseguir el diálogo constructivo con los interlocutores sociales y con la Organización.

Miembro empleadora, Guatemala: Deseo centrar mi intervención en la aplicación del Convenio núm. 150 y en el funcionamiento del sistema de administración del trabajo de la Argentina tras las reformas iniciadas en el año 2023. De la información suministrada, así como de lo oído en la sala, entendemos que creación del Ministerio de Capital Humano —que absorbió las funciones del anterior Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social— fue una decisión de política institucional adoptada en el contexto de una crisis financiera severa. El Convenio núm. 150 no prescribe una estructura ministerial específica. Es relevante en este caso reiterar que cada Estado tiene la potestad soberana de organizar su administración como lo considere adecuado.

Lo que sí exige el Convenio núm. 150 en sus artículos 4 y 10 es que, cualquiera sea la estructura adoptada, el sistema funcione de manera eficaz y disponga de recursos suficientes. Ese es el estándar aplicable y el que esta Comisión debe evaluar: no la forma, sino la sustancia. El artículo 5 del Convenio núm. 150 establece la obligación de consulta, cooperación y negociación con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Este no es un mandato formal: es el fundamento de un sistema de relaciones laborales que funciona.

El sector empleador no solo apoya el tripartismo por principio. Lo apoyamos porque lo vivimos. Cuando el diálogo social funciona, las políticas laborales son más robustas y equilibradas, los conflictos son menores y las normas tienen mayor legitimidad. Cuando se debilita el dialogo social, todos los sectores perdemos. Por eso instamos al Gobierno a garantizar el funcionamiento regular del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil; mantener los espacios de diálogo sectorial y de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; e informar a esta Comisión sobre el calendario y los resultados de dichas instancias. El Convenio núm. 150 no debe ser interpretado como un obstáculo a las reformas institucionales, sino como una guía para diseñarlas de forma eficiente, en diálogo con las particularidades de cada entramado socioeconómico y las características de cada sistema de gobierno.

Miembro trabajador, Brasil: El caso de la Argentina se refiere a la violación de los llamados convenios de gobernanza, que son esenciales para transformar los derechos y principios fundamentales en el trabajo en realidades prácticas. Reside ahí la gravedad de la violación de estos convenios, pues su incumplimiento perjudica la observancia de los demás compromisos internacionales asumidos por la Argentina, afectando negativamente a quienes viven de su trabajo.

El Ministerio de Trabajo perdió su rango ministerial para convertirse en una Secretaría del Ministerio de Capital Humano. Esta degradación y las reformas laborales recientes han cambiado el enfoque de las políticas de inspección y protección social con el fin de limitar el rol del Estado, bajo la premisa de que la protección del trabajador es un obstáculo para la economía.

El progresivo desmantelamiento de la política laboral nacional incluyó la reducción de personal, el ajuste presupuestario y la pérdida de capacidades de fiscalización, lo que configura un escenario de triple debilitamiento que implica una pérdida de la jerarquía, la autonomía operativa y la capacidad de coordinación centralizada exigida por el Convenio núm. 150, y tiene como consecuencia la reducción de la capacidad de respuesta rápida ante denuncias de abusos y malas condiciones de trabajo locales, en especial en el sector rural y en las regiones con asimetrías estructurales históricas, lo que favorece esquemas de explotación extrema, trabajo infantil y jornadas que exceden los límites legales.

Sumado a eso, se suprimieron las multas por empleo no registrado o deficientemente registrado y, en su reemplazo, se habilitó un régimen que condona deudas e infracciones a los empleadores que regularicen voluntariamente las relaciones laborales de sus dependientes.

La realidad es que, diferentemente de la promesa de «modernización», los resultados de las reformas laborales son el aumento de las tasas de desocupación e informalidad. Cada vez más personas trabajan sin estabilidad ni derechos, lo que impacta directamente en los ingresos y en las condiciones de vida. Pero, como ha tomado nota la Comisión de Expertos, la institucionalización del diálogo social fue debilitada. En efecto, el Gobierno ha suprimido la concertación utilizando artificios legislativos para instituir, sin consulta tripartita genuina, un proyecto político orientado a redefinir el modelo de relaciones laborales. En esta Comisión hemos escuchado innumerables veces que no hay democracia efectiva sin sindicatos fuertes, capaces de dar voz a la clase trabajadora y defender sus intereses. De eso se trata este caso. Libertad de manifestación. Diálogo social. Democracia.

Miembro gubernamental, Costa Rica: Costa Rica toma nota con interés de la información presentada por el Gobierno de la Argentina respecto de las medidas adoptadas para fortalecer los servicios de inspección y administración del trabajo, en cumplimiento de los Convenios núms. 81, 129 y 150, en medio de los desafíos que enfrentan en materia de articulación y coordinación administrativa.

Valoramos particularmente los esfuerzos reportados para ampliar la cobertura inspectiva, incrementar el número de visitas realizadas y fortalecer la protección de las personas trabajadoras mediante mecanismos más eficaces de supervisión y cumplimiento de la normativa laboral. Valoramos asimismo las acciones desarrolladas para combatir el trabajo no registrado, el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso, así como para proteger a los trabajadores más vulnerables particularmente en el sector rural. Observamos positivamente las iniciativas orientadas a promover soluciones concertadas en distintos sectores de la economía, las cuales reflejan la capacidad del tripartismo para generar respuestas adaptadas a las realidades productivas y laborales.

Asimismo, destacamos la disposición expresada por el Gobierno de continuar cooperando con la OIT y de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para seguir fortaleciendo sus capacidades institucionales. Consideramos que la cooperación técnica y el intercambio de buenas prácticas son instrumentos valiosos para consolidar sistemas de administración e inspección del trabajo eficientes, inclusivos y orientados a resultados.

Miembro empleador, Uruguay: Observamos el contexto de crisis fiscal que motivó la reforma del Estado en la Argentina, pero ese contexto no suspende sus obligaciones frente a la OIT. El Convenio núm. 150 sigue plenamente vigente. La pregunta concreta que debemos responder es si esa reforma es compatible con las disposiciones del Convenio, que incluye disposiciones claramente facultativas y otras prescriptivas. Para hacer una evaluación adecuada de la reforma realizada en relación con este Convenio, será necesario contar con información sobre el desempeño de la nueva administración del trabajo. Precisamos datos concretos sobre su funcionamiento. En todo caso, podría ser necesario fortalecer los mecanismos de consulta y el tripartismo, en línea con lo que prescribe el artículo 5 del Convenio.

La asistencia técnica de la OIT podría ser una herramienta que contribuya a tres cosas: i) identificar los desafíos de coordinación que enfrenta este nuevo sistema de administración del trabajo; ii) mejorar las capacidades de los estados provinciales en sus funciones de inspección y administración del trabajo, y iii) consolidar los sistemas de información estadística

que permitan evaluar el desempeño del nuevo sistema. La asistencia técnica de OIT es una señal de madurez institucional que acompañamos desde el sector empleador.

Miembro trabajadora, España: Comparecemos hoy para denunciar el incumplimiento grave y sistemático de los Convenios núms. 81, 129 y 150 por parte del Gobierno de la República Argentina. El Convenio núm. 150, en particular, exige un sistema de administración del trabajo eficaz dotado de recursos, personal, presencia territorial y capacidad de coordinación. Sin embargo, los hechos demuestran un proceso acelerado de desmantelamiento institucional reconocido tanto por la Comisión de Expertos como por los propios datos oficiales. Entre noviembre de 2023 y febrero de 2026, el Estado argentino eliminó 66 402 puestos de trabajo, lo que representa una caída del 19,3 por ciento del empleo público nacional. No obstante, el impacto más severo recayó sobre las áreas laborales y sociales. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hoy degradado a Secretaría dentro del Ministerio de Capital Humano, perdió el 47 por ciento de su dotación histórica. Esta reducción masiva afecta directamente la capacidad del Estado para formular, coordinar y ejecutar políticas laborales, en violación de los artículos 4, 7 y 10 del Convenio núm. 150.

La Comisión de Expertos ha tomado nota de esta degradación institucional y advierte que la reorganización ministerial, la reducción de personal y la paralización de órganos tripartitos han debilitado la administración del trabajo. Señala, además, que se han producido 50 000 despidos en la administración pública, afectando áreas esenciales para la protección laboral.

El desarme territorial es igualmente crítico. Las 43 agencias territoriales (pilar federal de la política laboral) estuvieron al borde del cierre, lo que implicaba el despido inmediato de nada menos que 1 600 trabajadores y la desaparición de la presencia estatal en vastas regiones del país. Se advierte un vaciamiento funcional progresivo, producto de la asfixia presupuestaria y la eliminación de programas.

Estos incumplimientos no constituyen hechos aislados. Se inscriben en un contexto más amplio de regresión de los derechos laborales en la República Argentina, tanto en su dimensión individual como colectiva. La reducción de las capacidades estatales de inspección, fiscalización y administración del trabajo coincide con la adopción de reformas normativas que debilitan los mecanismos de protección de la clase trabajadora, restringen la actuación sindical y afectan al ejercicio efectivo de derechos fundamentales reconocidos por esta casa, por la OIT.

Solicitamos a esta Comisión que inste al Gobierno argentino a adoptar medidas urgentes para revertir esta situación, restablecer las capacidades de la administración del trabajo, y garantizar el pleno respeto de los derechos laborales individuales y colectivos de las trabajadoras y los trabajadores argentinos.

Miembro gubernamental, Chile: Mi delegación agradece la información proporcionada por el Gobierno y los elementos compartidos en el marco del examen de este caso. Los indicadores presentados por la delegación argentina reflejan una evolución favorable entre 2025 y 2026, lo que da cuenta del impacto de las medidas adoptadas y constituye una señal positiva que, a nuestro juicio, la Comisión debería tomar en consideración.

Esperamos que la Comisión valore los esfuerzos que se inscriben en un contexto que exige atender simultáneamente múltiples prioridades, así como fortalecer la fiscalización y la promoción del trabajo decente en el sector agrícola, ámbito que presenta desafíos particulares en materia de protección laboral. La gestión de la inspección del trabajo en contextos federales entraña desafíos que requieren soluciones adaptadas a cada realidad nacional. En este sentido, reconocemos positivamente la respuesta del Gobierno que da cuenta de la dotación

de inspectores en los distintos servicios y esquemas de inspección existentes. De la misma manera, apreciamos los avances registrados en materia de regularización del empleo y las acciones orientadas a la protección de trabajadores en sectores de mayor vulnerabilidad. Por último, valoramos el trabajo conjunto entre el Gobierno y la OIT, por lo que confiamos que este diálogo y la participación de los interlocutores sociales contribuyan a seguir avanzando de manera sostenida en la aplicación de los convenios ratificados de acuerdo al contexto nacional.

Miembro empleador, Honduras: Queremos abordar dos preocupaciones concretas planteadas por la Comisión de Expertos: la eficacia del régimen sancionatorio y el desafío del trabajo no registrado en el sector agrícola. Ambas cuestiones son de especial importancia para el sector empleador, porque un sistema sancionatorio creíble y una agricultura formal son condiciones necesarias para la competencia leal entre empresas.

La derogación de ciertas disposiciones por la Ley N° 27.742 fue observada por la Comisión de Expertos. El Gobierno ha explicado que esas normas generaban una doble imposición, ya que el incumplimiento quedaba sancionado dos veces por el mismo hecho.

El régimen general de sanciones de la Ley N° 25.212 (el REGESIL) sigue plenamente vigente, con multas que van desde el 25 por ciento hasta el 5 000 por ciento del salario mínimo, según la gravedad de la infracción.

El Grupo de los Empleadores entiende la importancia de actualizar los marcos normativos para evitar normas distorsivas que, como hemos oído en la sala, derivaban en una excesiva judicialización de los conflictos en el mundo del trabajo. Entendemos que sería importante, para tener una evaluación completa, contar con datos sobre la implementación de las normas vigentes, las investigaciones y las sanciones aplicadas en los distintos niveles del Gobierno. Por ello, animamos al Gobierno a que proporcione estadísticas actualizadas sobre la frecuencia de las sanciones aplicadas por trabajo no registrado a nivel nacional y provincial; los montos promedio de las multas efectivamente cobradas; el número de empleadores incluidos en el registro de infractores, y las consecuencias prácticas de esa inclusión. Sin esa información, esta Comisión no puede evaluar si el régimen es adecuado. Y sin esa evaluación, no hay base sólida para las conclusiones.

Al mismo tiempo, tomamos nota de que la fiscalización agrícola parece enfrentar desafíos estructurales particulares derivados de la dispersión geográfica, la estacionalidad de la mano de obra y la presencia de trabajadores migrantes. La respuesta no puede ser solo aumentar el número de inspectores; requiere también especialización, tecnología y coordinación efectiva con el RENATRE, que es bipartito, y las provincias. Instamos al Gobierno a fortalecer la formación especializada de los inspectores agrícolas y a proporcionar información sobre los criterios de planificación de las inspecciones rurales, especialmente en las zonas alejadas.

Miembro trabajadora, Francia: Hablo en nombre de los trabajadores de Francia, Italia, Alemania, Bélgica, el Reino de los Países Bajos y el Reino Unido. El Convenio núm. 150 exige una administración del trabajo eficaz, dotada de los recursos, del personal, de la capacidad técnica y de la presencia territorial necesarios para elaborar y aplicar políticas laborales. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha tomado nota con preocupación de la degradación del Ministerio de Trabajo a Secretaría de Estado, de la drástica reducción de personal, de la pérdida de capacidad institucional y del debilitamiento de los mecanismos de coordinación de la política laboral.

El Convenio núm. 150 también obliga a los Estados a garantizar la celebración de consultas, la cooperación y las negociaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. En este sentido, la

Comisión de Expertos, en su Estudio General de 2024, subraya la importancia de consultar a los interlocutores sociales durante la elaboración y aplicación de leyes o decretos relativos al trabajo.

En lugar de fortalecer el diálogo social, el Gobierno de la Argentina ha actuado mediante decisiones, decretos y medidas unilaterales adoptados sin la debida consulta tripartita. El caso más emblemático fue el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, que constituye la primera reforma del trabajo impulsada por el Gobierno actual. Este Decreto de Necesidad y Urgencia modifica aspectos fundamentales del derecho laboral individual y colectivo sin la participación previa de los interlocutores sociales. A esto se suma una persistente política de restricción de las acciones colectivas.

El reiterado recurso a medidas excepcionales, el desmantelamiento de organismos públicos, los recortes presupuestarios en ámbitos vinculados con el trabajo y la parálisis de los órganos participativos institucionales apuntan a una orientación política que margina el diálogo social y concentra la toma de decisiones en el Poder Ejecutivo. Un ejemplo significativo es el desmantelamiento de facto del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Este Consejo Nacional es un órgano tripartito de alto nivel que históricamente integraba la gestión del trabajo bajo los auspicios del antiguo Ministerio de Trabajo. En la práctica, las decisiones relativas al salario mínimo han sido adoptadas unilateralmente por el Estado, con incrementos inferiores a la evolución de la inflación, lo que ha provocado una pérdida sostenida del poder adquisitivo.

Cuando las políticas laborales se adoptan sin celebrar consultas, cuando se debilitan las instituciones responsables de su gestión y cuando disminuye la capacidad del Estado para garantizar los derechos, se socavan directamente los principios que sustentan el Convenio núm. 150. Por ello, solicitamos que se invite al Gobierno a que restablezca un verdadero diálogo social, refuerce las instituciones laborales, reactive los mecanismos tripartitos de consulta y participación, y garantice el pleno respeto del Convenio núm. 150 de la OIT.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán: La República Islámica del Irán desea expresar su agradecimiento por la rigurosa labor de la Comisión de Expertos, cuyas conclusiones en el Informe III(A) de 2026 constituyen la base exclusiva de esta declaración. Queremos dejar constancia de nuestra profunda preocupación por el cumplimiento por la Argentina de sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la inspección del trabajo en la agricultura y la administración del trabajo.

En primer término, en cuanto al trabajo infantil en la agricultura, la Comisión de Expertos ha documentado la persistencia del trabajo infantil en los sectores de la yerba mate y el tabaco. Los niños, muchos de ellos no han alcanzado la edad mínima para trabajar, están expuestos a sustancias químicas tóxicas, a jornadas de trabajo excesivamente largas y a condiciones precarias, lo cual tiene graves consecuencias para su salud y educación. Este no es un hallazgo aislado. Refleja fallos estructurales que exigen medidas urgentes.

En segundo término, en lo que respecta a la explotación laboral y a la trata de personas, la Comisión de Expertos ha constatado de manera explícita que los migrantes en el sector agrícola se enfrentan a una extrema vulnerabilidad, explotación y, en algunas regiones, a arraigados patrones de trata. Estas no son preocupaciones secundarias. Abordan el núcleo de las obligaciones de la Argentina en virtud de los convenios ratificados.

En tercer término, y lo más preocupante, es el desmantelamiento deliberado de los mecanismos de control del cumplimiento. Justo cuando el trabajo rural no registrado se mantiene en niveles alarmantes, el Gobierno ha derogado las sanciones económicas para los

empleadores que no registran a sus trabajadores. La propia Comisión de Expertos ha determinado que esto debilita al servicio de inspección del trabajo, cuya fortaleza es esencial para la protección de los trabajadores más vulnerables.

En conjunto, estas conclusiones apuntan a un patrón de regresión, no de progreso, y a un retroceso respecto de las salvaguardias institucionales que dan sentido a las normas internacionales del trabajo. Ante estas preocupaciones, pedimos a esta Comisión que solicite al Gobierno de la Argentina que presente sin más demora un plan de acción integral y verificable para erradicar el trabajo infantil en la agricultura, combatir la trata y la explotación laboral, restablecer el marco de sanciones económicas para el empleo no registrado y demostrar, en términos mensurables y con plazos determinados, su compromiso continuo con sus obligaciones internacionales. La credibilidad de esta Comisión se basa en su disposición a responsabilizar a los gobiernos. Instamos a la Comisión a que actúe en consecuencia.

Miembro trabajadora, Canadá: Hablo en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá. La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales de los Estados Unidos de América se adhieren a esta declaración. Comparecemos ante esta Comisión para abordar las graves violaciones de los Convenios núms. 81, 129 y 150 sobre la inspección del trabajo en la República Argentina. El deterioro actual no es un caso aislado, sino un proceso estructural que socava la capacidad del Estado para garantizar los derechos laborales básicos.

El informe de la Comisión de Expertos es inequívoco. El número de inspectores del trabajo se redujo de 385 en 2023 a 308 en 2025, 52 de los cuales carecían de seguridad del empleo, lo cual contraviene directamente lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 81, que exige independencia funcional y protección frente a presiones externas. Esta precaria situación se desarrolla en un contexto de pérdida de empleos en el sector público, lo que debilita aún más la estructura estatal responsable de controlar el cumplimiento de la legislación laboral. La reducción de personal se suma a un recorte presupuestario severo y sin precedentes en el Ministerio de Trabajo, que repercute directamente en la capacidad operativa del sistema. Por ejemplo, las dietas de viaje, el transporte, los vehículos y los recursos esenciales para la inspección se han eliminado prácticamente por completo, lo que menoscaba el cumplimiento del artículo 10 del Convenio núm. 81, que exige que los inspectores cuenten con los medios necesarios para desempeñar sus funciones.

El resultado se evidencia en la disminución de la actividad de inspección. En sectores críticos como la agricultura, en 2023 solo se realizaron 59 inspecciones a un total de 9 938 establecimientos. Esto representa menos del 1 por ciento. La Comisión de Expertos advierte que esta deficiencia se ve agravada por la falta de coordinación entre los niveles federal y provincial y por la ausencia de un control central efectivo, en contravención de los artículos 4 y 16 del Convenio núm. 81. A esto se suma un cambio normativo que socava por completo la función de inspección prevista en el Convenio núm. 81.

El Gobierno ha sustituido el marco normativo vigente del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), que desde 2003 otorgaba a los inspectores facultades de autoridad pública para entrar en establecimientos, emitir notificaciones, imponer sanciones e incluso clausurar establecimientos en caso de infracciones graves, por el denominado «Programa de Promoción del Empleo y Buenas Prácticas». Este nuevo régimen sustituye el control efectivo del cumplimiento por un sistema de hasta cuatro visitas de orientación y cortesía, en las que el inspector ya no actúa como garante del cumplimiento de la ley, sino que promueve el cumplimiento voluntario, brindando orientación sobre los beneficios de la reforma laboral, antes de considerar cualquier sanción. Este cambio elimina la función de control del cumplimiento exigida por el Convenio núm. 81, debilita la capacidad disuasoria del Estado y

consolida un marco de amnistía estructural para quienes infringen la normativa laboral. Solicitamos a esta Comisión que inste al Gobierno a reconstruir la fuerza del trabajo de la inspección, a restablecer los recursos operativos y a garantizar la plena aplicación del Convenio núm. 81 en todo el país.

Miembro gubernamental, Paraguay: Mi delegación agradece a la República Argentina la información presentada y las aclaraciones brindadas durante este debate. Tomamos nota de las medidas informadas en materia de administración del trabajo, así como de las acciones destinadas a fortalecer la coordinación entre las instituciones responsables de la fiscalización laboral. Registramos las iniciativas orientadas a mejorar la detección de situaciones de informalidad laboral, las medidas de protección de los trabajadores, y las acciones desarrolladas en el ámbito rural mediante la cooperación entre los organismos competentes. Tomamos nota también de la decisión del Gobierno de continuar evaluando el funcionamiento de su sistema de inspección del trabajo y de mantener la cooperación con la Oficina Internacional del Trabajo para el análisis y fortalecimiento de sus capacidades institucionales. El Paraguay se encuentra igualmente abocado a este desafío, y está dispuesto a intercambiar experiencias y buenas prácticas en esta materia. Observamos que las acciones se desarrollan en un contexto de recuperación de la actividad económica y de implementación de políticas vinculadas al empleo formal. Mi delegación alienta a la República Argentina a continuar avanzando en estas iniciativas y destaca la importancia de la cooperación técnica y el diálogo para el fortalecimiento de las instituciones del trabajo.

Miembro gubernamental, Panamá: La delegación de la República de Panamá agradece la información presentada por la República Argentina y, en ese contexto, desea manifestar lo siguiente:

En primer lugar, valoramos el compromiso manifestado por el Gobierno de continuar cooperando con la OIT y de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para seguir fortaleciendo sus instituciones laborales y los mecanismos de supervisión del cumplimiento de la normativa laboral. Asimismo, tomamos nota de las iniciativas impulsadas para promover la formalización del empleo y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, en el entendimiento de que la reducción de la informalidad constituye uno de los principales desafíos para garantizar una protección efectiva de los trabajadores. También observamos con interés las medidas implementadas para fortalecer la fiscalización laboral y las acciones desarrolladas en el sector agrícola en coordinación con los organismos especializados competentes, con miras a prevenir situaciones de trabajo no registrado y otras vulneraciones de derechos laborales. Mi delegación toma nota igualmente de que estas acciones se desarrollan en un contexto de crecimiento económico, fomento de la inversión y generación de nuevas oportunidades de empleo formal.

Por último, tomamos nota de las explicaciones brindadas sobre el funcionamiento del sistema argentino de inspección del trabajo y de los mecanismos de coordinación existentes entre las distintas jurisdicciones y organismos involucrados, y alentamos la continuación de los esfuerzos destinados a fortalecer la cooperación institucional y la eficacia de las funciones de inspección. Exhortamos a la Argentina a continuar con el diálogo constructivo con los interlocutores sociales, la OIT y los demás actores relevantes, a fin de seguir fortaleciendo sus instituciones laborales y avanzar en los objetivos perseguidos por los convenios examinados.

Miembro gubernamental, Perú: El Perú agradece la información proporcionada por la distinguida delegación de la República Argentina sobre la aplicación de los Convenios núms. 81, 129 y 150. Tomamos nota de la información presentada por el Gobierno argentino en relación con las medidas adoptadas para fortalecer el funcionamiento de su sistema de

inspección del trabajo, así como de los mecanismos de coordinación existentes entre las autoridades nacionales y provinciales en el marco de su estructura federal. Tomamos nota también de la continuidad de las acciones desarrolladas en el marco del Plan nacional de regularización del trabajo (PNRT) y de las actividades de fiscalización realizadas durante el periodo examinado con el propósito de promover el cumplimiento de la legislación laboral. Valoramos igualmente la información relativa a la cooperación con el RENATRE, orientada a la atención de desafíos vinculados al trabajo no registrado, la prevención del trabajo infantil y la protección de los trabajadores del sector rural. Tomamos nota también del compromiso del Gobierno argentino de continuar colaborando con la OIT y de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para seguir fortaleciendo las capacidades de su sistema de inspección laboral. El Perú considera que el intercambio de experiencias, la cooperación técnica y el fortalecimiento institucional constituyen elementos importantes para promover la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, y alienta la continuidad de los esfuerzos emprendidos en esta materia.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI): Como se ha señalado aquí, lo que está en discusión es más que una cuestión técnica y administrativa. Ya se ha mencionado la degradación del Ministerio de Trabajo a una secretaría, lo que adquiere especial gravedad a la luz de los artículos 1 y 4 del Convenio núm. 150.

A ello se suma también la utilización de instrumentos normativos sin procesos adecuados de consulta y concertación tripartita para introducir reformas laborales de gran alcance, en claro apartamiento de los principios de este Convenio. La Comisión de Expertos ha sostenido reiteradamente que las reformas laborales de gran impacto deben desarrollarse mediante procesos genuinos, en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Nada de eso ocurre en la Argentina. Como se ha dicho, aquí hace dos días se ha publicado, por ejemplo, un decreto que reglamenta una ley y que excede los términos de la ley, pero sin siquiera tener consulta con empleadores y trabajadores. El movimiento sindical ha señalado que las iniciativas que fueron impulsadas por el Gobierno no han tenido procesos adecuados de concertación social, como prevé el Convenio núm. 150, en sus artículos 3 y 5. Observamos que estas medidas establecen restricciones normativas para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, tratando en muchos casos la acción colectiva como un problema de seguridad y, además, imponiendo multas confiscatorias. No voy a remitirme al Estudio General por el tiempo reducido que se nos ha otorgado, pero sabemos que dice que el papel central de la administración del trabajo está orientado a la promoción de la paz social y las relaciones laborales sólidas, y que esta función debe ser desempeñada respetando los principios de libertad sindical y negociación colectiva.

Debido a la orientación que se tiene en nuestro país, promover gradualmente la ampliación de funciones del sistema de administración del trabajo, conforme el artículo 7, implica tener a trabajadores con modalidades atípicas. Esto es preocupante a la luz del Convenio núm. 150, que concibe a la administración del trabajo como un sistema activo de protección y aplicación efectiva de los derechos del trabajo. Hay ausencia de diálogo social, falta de consulta con los empleadores y trabajadores, y falta de cooperación. Asimismo, si bien es cierto que hay un órgano que se llama el Consejo Federal del Trabajo, es ilustrativo para la Comisión saber que, entre el 2000 y 2023, se reunió en 124 sesiones plenarias, y desde diciembre del 2023 en un periodo de 30 meses, solo dos veces.

Según un informe global de cumplimiento de los derechos realizado por la Confederación Sindical Internacional, la Argentina se encuentra entre los diez países con los peores índices de violaciones a los derechos humanos y sindicales y, en este contexto, es importante traerlo aquí, porque estamos hablando de la administración del trabajo; estamos hablando de la protección de los trabajadores.

Una vez más decimos que la Argentina está viviendo un proceso de deslaborización, por un lado, de desprotección de los trabajadores y, por el otro lado, de desarme y desguace del Estado. Lo podríamos llamar una tormenta perfecta, porque, aun así, con los derechos que subsisten, no los tenemos garantizados por la inacción del Estado.

Acá hablaron de crisis. La crisis no se resuelve destruyendo la justicia social que siempre fue un orgullo para la Argentina. Así que afirmamos que las observaciones de la Comisión de Expertos y de las organizaciones sindicales argentinas acompañados por la central sindical de las Américas y la central sindical internacional demuestran serios incumplimientos de los principios y requisitos de los Convenios núms. 81, 129 y 150, y por ello, la Comisión debe tomar debida nota de la gravedad de la situación.

Observador, Internacional de la Educación (IE): Lo primero que quiero decir es que coincido absolutamente con cada palabra, con cada letra, con cada coma y con cada tono de lo que ha expresado el cosecretario general de la Confederación General del Trabajo (CGT). Intervengo en nombre de los trabajadores y las trabajadoras de la Argentina, nucleados en la CTA, integrantes de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA), de la CSI y también en representación de la Internacional de la Educación, para expresar nuestra profunda preocupación por el incumplimiento por parte de la República Argentina de las obligaciones asumidas en virtud de los Convenios núms. 81, 129 y 150.

Nuestra preocupación es aún mayor, porque estas cuestiones ya habían sido advertidas en esta misma casa. Hace dos años, durante la discusión del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los sistemas de administración del trabajo y la aplicación del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158, las centrales argentinas denunciamos el inicio de un proceso de degradación institucional reflejado en la reducción de programas públicos, el debilitamiento de las políticas de empleo, la degradación del Ministerio de Trabajo a Secretaría y los despidos masivos en la administración pública nacional.

En ese sentido y en consonancia con el informe de la Comisión de Expertos sobre el incumplimiento de los artículos 1, *b)*, 4, 7 y 10 del Convenio núm. 150, debemos señalar que se ha incrementado el proceso de reducción del empleo público llevado adelante mediante despidos de personal de planta permanente, no renovación de vínculos y programas de retiros voluntarios que impactaron sobre distintas áreas de la administración nacional, ello sin consulta efectiva con las organizaciones sindicales representativas.

Estas medidas no solo afectaron las condiciones laborales de miles de trabajadores estatales, sino que también debilitaron capacidades institucionales, experiencia técnica y presencia territorial del Estado. La reducción de personal en organismos estratégicos comprometió la administración laboral, el sostenimiento de políticas públicas y el acceso efectivo de la población trabajadora a derechos reconocidos por la legislación nacional y los convenios internacionales.

La crisis del diálogo social constituye otra expresión del incumplimiento del artículo 5 del Convenio núm. 150, como lo señala el informe de la Comisión de Expertos. En ese sentido, las organizaciones sindicales debimos intimar formalmente al Gobierno para que convoque al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, denunciando

el incumplimiento de la periodicidad prevista en su propio reglamento. La continua determinación unilateral de incrementos insuficientes por parte del Gobierno y la ausencia de revisiones periódicas constituyen una seria afectación de los principios de consulta, participación y diálogo social consagrados por el Convenio.

Respecto de lo señalado por los expertos sobre el incumplimiento de los Convenios núms. 81 y 129, debe destacarse que ello ocurre en el marco de una reforma laboral que tampoco respetó el diálogo social ni, peor aún, su reglamentación, y que debilitó herramientas históricas de protección, promoviendo procesos de desregulación incompatibles con una inspección laboral efectiva, eliminando mecanismos sancionatorios contra el trabajo no registrado y priorizando la regularización voluntaria por sobre el control estatal.

Todo ello ocurre cuando se cierran miles de pymes; hay despidos masivos en el sector privado y en el sector público; hay una caída pronunciada del poder adquisitivo del salario de trabajadores y jubilados; desfinanciamiento de la educación pública, universidades, ciencia tecnología y salud; ataques a las organizaciones sindicales, estableciendo multas millonarias cuando un sindicato convoca a una huelga, como pasó con el gremio de la Asociación del Personal Aeronáutico (APA), la Unión Tranviarios Automotor (UTA), La Fraternidad, y algunos sindicatos docentes pertenecientes a la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República de Argentina (CETERA); intervención de sindicatos como el caso de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM); persecución a los dirigentes sindicales, y represión de la protesta social, que casi se lleva la vida de un reportero gráfico.

Nótese que el resultado de todo lo dicho queda plasmado en el reciente índice global de los derechos de la CSI, en donde se ha registrado a la Argentina como uno de los 10 peores países para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Por ello, y ante la gravedad de la situación, solicitamos a esta Comisión que inste al Gobierno argentino de forma categórica a adoptar medidas urgentes para fortalecer la administración e inspección del trabajo, restablecer el diálogo social y garantizar el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud de los Convenios núms. 81, 129 y 150.

La justicia social no es una aberración, como sostiene el Presidente de la Argentina, sino una condición necesaria para garantizar la paz y el bienestar general. Las centrales sindicales las vamos a defender en esta casa, en la calle, con la huelga y con la lucha en unidad de toda la clase trabajadora.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La ICM representa a los trabajadores en los sectores de los materiales de construcción, de la madera y de la silvicultura, y en sectores conexos en todo el mundo, y nuestra intervención se centra en la importancia que reviste la efectividad de la inspección del trabajo, la administración del trabajo y el diálogo social para los trabajadores de los sectores caracterizados por altos niveles de informalidad y de riesgos profesionales.

Tomamos nota con preocupación de la observación de la Comisión de Expertos relativa al funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, incluidas las preocupaciones por el número de inspectores, las limitaciones de recursos y las dificultades que afectan a las actividades de los inspectores a nivel tanto federal como provincial. También tomamos nota de las preocupaciones expresadas relativas a la coordinación en el sistema de inspección y a la necesidad de garantizar la supervisión efectiva bajo una autoridad central. La inspección del trabajo es una de las herramientas más importantes para garantizar el respeto de la legislación laboral en la práctica. En sectores como la construcción, los inspectores desempeñan un papel

esencial al detectar el trabajo no registrado, proteger a los trabajadores vulnerables y prevenir accidentes, y proteger las vidas de los trabajadores.

Por consiguiente, compartimos las preocupaciones de la Comisión de Expertos acerca de la capacidad de los servicios de inspección y los recursos disponibles para desempeñar su mandato efectivamente. Un servicio sólido de inspección del trabajo requiere una dotación de personal adecuada, recursos operativos y la capacidad para llegar a los lugares de trabajo en todo el país, incluidas las zonas remotas. A la ICM también le preocupa la persistencia del trabajo no registrado. En el sector de la construcción y sectores conexos, la informalidad a menudo se asocia con condiciones de trabajo precarias, la falta de protección social y más riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Una inspección del trabajo efectiva es esencial para afrontar estos retos y garantizar la igualdad de condiciones para los trabajadores y los empleadores.

Tomamos nota asimismo de las preocupaciones expresadas en relación con la administración del trabajo y el funcionamiento de los mecanismos de diálogo tripartito. Para los trabajadores de nuestros sectores, el diálogo social es esencial para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la seguridad en el lugar de trabajo y afrontar los retos del mercado de trabajo. La consulta y la cooperación efectivas entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores siguen siendo componentes fundamentales de un sistema de administración del trabajo que funcione bien. Por consiguiente, la ICM apoya la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno fortalezca la capacidad de inspección, garantice una administración del trabajo efectiva, siga celebrando consultas significativas y continue colaborando con los interlocutores sociales a fin de combatir la informalidad, mejorar la seguridad y salud en el trabajo y garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores.

Observadora, IndustriALL Global Union: IndustriALL Global Union cuenta con 550 organizaciones afiliadas y representa a más de 50 millones de trabajadores en los sectores de la minería, la energía y la industria manufacturera en todo el mundo. El desmantelamiento y la desfinanciación del estado por parte del Gobierno de la República Argentina están perjudicando a los trabajadores de todos los sectores de actividad. Esto está provocando una disminución en la calidad y el rigor en todo tipo de trabajos, afectando a la salud y la seguridad, y provocando la precarización laboral, inclusive en los trabajos formales. Ese proceder puede considerarse una violación a los Convenios núms. 81, 129 y 150, que se refieren principalmente al sistema de control, administración y supervisión del cumplimiento de la normativa laboral.

Además, IndustriALL desea expresar su profunda preocupación y absoluto rechazo a la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la República Argentina. La Sala VIII de la Cámara dispuso una intervención judicial de 180 días en la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA), una de las principales organizaciones sindicales industriales del país y afiliada histórica de nuestra federación sindical global.

Con ello invalidaron las elecciones nacionales donde el secretario general existente fue reelecto. Después se le cesó, a él y a las autoridades electas, declarando una acefalía en la organización, lo que provocó que los trabajadores metalúrgicos aún sigan esperando la recomposición salarial que brinda la negociación colectiva salarial de las paritarias porque nadie del secretariado nacional tiene la facultad judicial de firmar acuerdos paritarios.

IndustriALL considera que la decisión judicial constituye una grave injerencia sobre la autonomía sindical y un peligroso antecedente para la libertad sindical y la democracia en la Argentina. La destitución de autoridades democráticamente electas y la intervención sobre la vida interna de una organización sindical contradicen los principios establecidos por el

Convenio núm. 87 y también es una clara indicación de que en la Argentina no existe una administración laboral adecuada, de conformidad con el Convenio núm. 150.

Esta situación ocurre en un contexto de creciente deterioro de las condiciones de vida de las y los trabajadores argentinos, marcado por la pérdida del poder adquisitivo, la implementación de reformas laborales regresivas y el debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva y diálogo social.

IndustriALL advierte con preocupación que la utilización de mecanismos judiciales para desplazar conducciones sindicales legítimamente electas constituye una forma de disciplinamiento contra las organizaciones que defienden el salario, la negociación colectiva, la industria nacional y los derechos laborales.

Asimismo, exhortamos a las autoridades argentinas a garantizar el pleno respeto de la libertad y autonomía sindical, el normal funcionamiento democrático de las organizaciones de trabajadores y el cumplimiento de los Convenios internacionales ratificados por el Estado argentino.

Representante gubernamental: El Estado nacional se encuentra en un proceso de reforma. El Gobierno se compromete a analizar sus consecuencias y a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para evaluar el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo a nivel federal y provincial, así como de la administración del trabajo. Por otra parte, si bien el Gobierno argentino se compromete a mantener informada a la Comisión de Expertos sobre los puntos tratados en su informe, cabe resaltar que las observaciones formuladas no constituyen incumplimientos graves. Por lo expuesto, se solicita respetuosamente arbitrar otros medios para resolver los planteos formulados. También quisiera señalar que aquellas cuestiones que no hemos contestado aquí se incluirán inequívocamente en la próxima memoria.

Quisiera agradecer a los representantes de Honduras, Costa Rica, Chile, el Paraguay, Panamá y el Perú por sus apreciaciones, conocimiento y comprensión de la situación vinculada a los Convenios núms. 81, 129 y 150. Por otra parte, esta delegación lamenta que muchas apreciaciones han derrapado de la centralidad del debate y han instalado definiciones políticas que obligan a señalar algunos conceptos.

He escuchado atentamente y con respeto las críticas sobre las cuestiones que, como habrán advertido, se han apartado del centro de gravedad de este debate. Sin embargo, también las he escuchado con mucha atención porque, en una democracia, las críticas son legítimas y en estas tribunas donde están representados Gobiernos, empleadores y trabajadores también es legítimo responder con hechos, los cuales tienen una característica extraordinaria: son inmunes a las ideologías, no responden a prejuicios ni a relatos amañados. Los hechos son tercos y porfiados y simplemente responden a la realidad. Hemos escuchado con atención la afirmación de que el Gobierno ha legalizado la inestabilidad; permítame recordar que, cuando el Gobierno asumió el cargo en diciembre de 2023, la Argentina se enfrentaba una crisis profunda: el déficit consolidado del tesoro y del Banco Central superaba el 15 por ciento del producto interno bruto, la indigencia era creciente y la pobreza alcanzaba el 41,7 por ciento de la población. La inflación era una de las más altas del mundo y avanzaba a un ritmo cercano al 1 por ciento diario. Quizás ese cuadro y ese contexto puedan ser considerados por algunos como legalmente estable en esos años. La Argentina contaba con un Ministerio de Trabajo, y no una Secretaría de Trabajo. Respecto de las afirmaciones sobre la intervención de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), cabe señalar que dicha intervención fue realizada por la justicia argentina y, siguiendo el inequívoco dictado de Montesquieu, en la Argentina existe una clara división de poderes. Algunos en esta sala pronosticaron el colapso

de la Argentina. Sin embargo, no se llevó a cabo ninguna huelga nacional en el actual Gobierno, mientras que, en dos años y medio, el anterior Gobierno ya tenía un récord de cuatro. A pesar de ello, es importante indicar que el pueblo argentino, en el año 2023, hastiado de tanta falta de tino y de impericia de un Gobierno desolado, decidió dar un golpe de timón y, desde entonces, los resultados comenzaron a hablar: la economía argentina creció al 4,4 por ciento el 2025 y el Fondo Monetario Internacional proyecta un crecimiento adicional de 3,5 por ciento para el año 2026, muy por encima del promedio regional estimado en el 2,3 por ciento. La inflación descendió hasta una variación interanual del 32,4 por ciento con un registro mensual de apenas 2,6 por ciento en abril por primera vez desde el año 2010. La Argentina alcanzó un superávit financiero en el 2025, equivalente al 0,3 por ciento del producto interior bruto y, en el primer trimestre de 2026, volvió a registrar un superávit financiero y un superávit primario. Mientras algunos anunciaban aislamiento económico, las exportaciones crecieron más del 33 por ciento interanual y el país se encamina hacia un récord histórico cercano a los 100 000 millones de dólares de los Estados Unidos. Mientras se hablaba de una supuesta avalancha importadora, las importaciones en un año disminuyeron un 4 por ciento. Mientras se cuestionaba la capacidad de generación de divisas, la Argentina alcanzó un superávit comercial superior a los 11 000 millones de dólares de los Estados Unidos y las reservas internacionales llegaron a su nivel más alto desde el año 2019. Una nación no es una planilla de cálculo; una nación es su pueblo, y por eso también debemos mirar lo que ocurrió con las personas. Varios millones de argentinos salieron de la pobreza, el índice descendió desde el máximo del 52,9 por ciento registrado en el primer semestre de 2024 hasta el 28,2 por ciento en el segundo semestre de 2025. La asignación universal por hijo —subsidio social otorgado por el Gobierno— aumentó más del 560 por ciento respecto de diciembre de 2023 y recuperó más del 100 por ciento del poder adquisitivo real. La prestación alimentaria, cuyo subsidio social aumentó en 137 por ciento, amplió su cobertura a más de 600 mil adolescentes y, mientras algunos afirmaban que las reformas destruían el empleo, la tasa de desempleo se ubicó en el 7,5 por ciento, uno de los niveles más bajos de las últimas décadas, considerando elevada la participación actual en el mercado laboral. La informalidad laboral continúa afectando a cerca del 40 por ciento de los trabajadores argentinos precisamente por eso. El Congreso nacional aprobó una nueva ley laboral destinada a promover la formalización, incentivar la contratación y adaptar la legislación a las nuevas realidades productivas y tecnológicas. Ahora bien, nada de esto significa que no existan problemas ni que el Gobierno sea infalible, no haya errores, así como errores por corregir, sino que significa algo mucho más simple y mucho más poderoso: que los argentinos decidieron democráticamente dar una oportunidad al cambio y lo dijeron con la herramienta más poderosa que tiene una democracia, que es el voto.

Se habló de que el Gobierno ejercía autoritarismo. Pues bien, con más del 40 por ciento de apoyo a nivel nacional, en octubre de 2025, el pueblo argentino ratificó el rumbo del Gobierno fortaleciendo significativamente la representación parlamentaria del partido del Gobierno y respaldando reformas debatidas y aprobadas por el Congreso nacional. Aun así, no alcanzó la mayoría en ninguna de las dos cámaras. Es importante mencionar que ese fue el contexto en el cual fue sancionada la nueva ley laboral donde, tanto en la Cámara de Diputados como en la de Senadores, el Gobierno se encuentra en franca minoría. Esto nos lleva a una reflexión: fue con la guía del Gobierno, y con la decisión final de un pueblo que, con más visión que su propia dirigencia, identificó el camino más acertado para garantizar un futuro de crecimiento y estabilidad. Los cambios ofrecen resistencias, pero la visión del pueblo implicó una siembra de conciencia colectiva de que haciendo siempre lo mismo íbamos a llegar a idénticos y penosos resultados. Esto demuestra, conforme nos enseña la historia, que las naciones no fracasan cuando se enfrentan a dificultades, sino que fracasan cuando pierden la

voluntad de superarlas. La Argentina ha recuperado esa voluntad; la ha recuperado disipando las nubes negras y artificiales plantadas por los meteorólogos del caos que parecen disfrutar anunciando los falsos pronósticos aburridos del fracaso.

Miembros trabajadores: Para empezar, quisiera expresar mi agradecimiento al Gobierno de la Argentina por su participación en esta discusión y por la información proporcionada a la Comisión. Damos gracias asimismo a la Comisión de Expertos por su examen de la aplicación del Convenio núm. 150, y también a todos aquellos que han contribuido al debate.

La discusión que hemos mantenido hoy ha confirmado que las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos no son aisladas ni teóricas, sino que apuntan a un deterioro continuo del funcionamiento del sistema de administración del trabajo en la Argentina y a las graves deficiencias en lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 150 tanto en la legislación como en la práctica. A lo largo de esta discusión, el Gobierno ha tratado de presentar las reformas emprendidas como ajustes administrativos necesarios concebidos para mejorar la eficiencia y modernizar la administración pública. Sin embargo, la información concluyente proporcionada ante esta Comisión ofrece una visión muy diferente. El Convenio núm. 150 se basa en el entendimiento de que la administración del trabajo no es una función estatal periférica. Es un pilar central de la justicia social, el diálogo social y unas relaciones de trabajo sólidas.

Como ha recordado reiteradamente la Comisión de Expertos, los sistemas de administración del trabajo son esenciales para la formulación, la aplicación y el seguimiento de la política laboral y para garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores puedan beneficiarse de una gobernanza efectiva del mercado de trabajo. Seguimos profundamente preocupados por la degradación del Ministerio de Trabajo a una Secretaría, medida que ha mermado la visibilidad y la autoridad del sistema de administración del trabajo y ha empeorado su situación institucional. Preocupan asimismo las reducciones significativas de los niveles de dotación de personal y la pérdida de conocimientos técnicos en el sistema de administración del trabajo. El Convenio núm. 150 no solo exige la existencia de estructuras administrativas, sino su funcionamiento efectivo. Dicha efectividad no puede lograrse cuando se despide a personal experimentado, se debilitan las capacidades especializadas y se priva a los funcionarios públicos de la seguridad necesaria para desempeñar sus funciones de una manera independiente y profesional. En relación con esto, seguimos particularmente preocupados por las reformas que afectan al empleo en el sector público y por las disposiciones que permiten despidos basados en los denominados «niveles de dotación de personal óptimos». Dichas medidas parecen fundamentalmente incompatibles con el artículo 10 del Convenio núm. 150, que pretende garantizar que los miembros del personal gocen de un estatus y unas condiciones de servicio que les protejan frente a influencias externas inadecuadas, especialmente los administradores del trabajo, incluidos los inspectores del trabajo. Como ha observado la Comisión de Expertos, el número de inspectores del trabajo sigue siendo totalmente inadecuado en relación con el tamaño de la fuerza de trabajo y el territorio que debe cubrirse. La escasez de inspectores, unida a la insuficiencia de recursos, transporte y apoyo operativo, limita considerablemente la capacidad del sistema de inspección para desempeñar funciones esenciales. No puede existir una administración del trabajo efectiva si la inspección del trabajo carece de los recursos necesarios para hacer cumplir la legislación laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

Tal vez uno de los temas más preocupantes derivados de esta discusión es el deterioro del diálogo social. El Convenio núm. 150 sitúa la celebración de consultas, la cooperación y la negociación con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores en el centro de la administración del trabajo. El Grupo de los Trabajadores quisiera destacar que las preocupaciones expresadas en relación con lo dispuesto en el Convenio núm. 150 no pueden considerarse de manera aislada. Como han señalado algunos oradores, forman parte de un patrón más amplio que afecta a todo el marco de gobernanza del trabajo en su conjunto. Las cuestiones que estamos examinando se entrecruzan directamente con las preocupaciones expresadas anteriormente en relación con lo dispuesto en los convenios sobre la inspección del trabajo, así como con las cuestiones más amplias relativas a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el diálogo social.

En conjunto, indican un debilitamiento continuo de las instituciones concebidas para proteger los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente.

El objetivo de esta Comisión no es solamente detectar las deficiencias, sino ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones internacionales. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores considera que este caso exige concusiones firmes y concretas.

Instamos al Gobierno de la Argentina a adoptar medidas inmediatas y efectivas a fin de garantizar la plena aplicación del Convenio núm. 150. En particular, instamos al Gobierno a restablecer y fortalecer la capacidad institucional, la autoridad y los recursos del sistema de administración del trabajo, de conformidad con los artículos 4 y 10 del Convenio; a garantizar que el personal de la administración del trabajo goce de seguridad de la tenencia, de independencia y de las garantías profesionales necesarias para el desempeño adecuado de sus funciones; a aumentar considerablemente los recursos humanos, financieros y operativos de que disponen los servicios de inspección del trabajo, con objeto de garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en todo el territorio nacional; a garantizar que los trabajadores con modalidades atípicas de empleo, incluidos los trabajadores de plataformas, se beneficien de protección adecuada y estén cubiertos efectivamente por los servicios de la administración del trabajo; a restablecer y fortalecer los verdaderos mecanismos de diálogo social tripartito a nivel nacional, regional y sectorial, y a garantizar que todas las reformas laborales se emprendan a través de consultas significativas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas; a realizar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, una evaluación integral del funcionamiento y la capacidad del sistema de inspección del trabajo en todo el territorio nacional, incluida información actualizada sobre el número de inspectores del trabajo, su distribución territorial, los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles, y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y de los convenios ratificados; a aceptar una misión de contactos directos con la OIT, con el objetivo de evaluar la situación y de prestar la asistencia técnica necesaria para fortalecer la coordinación entre las autoridades nacionales y provinciales responsables de la administración del trabajo y la inspección del trabajo, teniendo en cuenta la distribución constitucional de las competencias entre el Estado nacional y las provincias y, a ese respecto, convocar un proceso de diálogo social tripartito y federal con la participación de las autoridades nacionales y provinciales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y el apoyo de la OIT, con miras a detectar los obstáculos que afectan a la aplicación efectiva de la legislación laboral, acordar medidas adecuadas y fortalecer la aplicación y el control del cumplimiento de los convenios ratificados en todo el territorio nacional, e informar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre los progresos realizados

en la aplicación de estas medidas y sobre los resultados de estos procesos de diálogo y de la coordinación institucional.

Miembros empleadores: Quiero, en primer lugar, agradecer las explicaciones y comentarios que realizó el representante del Gobierno argentino en el día de hoy, y también a todos aquellos que contribuyeron al debate en oportunidad del tratamiento del caso de la República Argentina. Deseo aclarar que, si bien hemos escuchado con atención y con seriedad todos los planteos realizados en sala, la mayoría de ellos no los compartimos y nos vamos a limitar a establecer las conclusiones del caso a la luz de los Convenios núms. 81, 129 y 150.

Siendo esto así, empezamos estableciendo que, para los miembros empleadores, la existencia de distintos niveles de administración no constituye en sí misma una incompatibilidad con los, convenios. Ello ya fue dicho. Por tanto, vamos a alentar al Gobierno a fortalecer los mecanismos de coordinación existentes, particularmente en materia de recopilación de estadísticas, intercambio de información y planificación conjunta de actividades inspectivas.

En cuanto a los recursos materiales, financieros, humanos, de inspección y el informe anual, consideramos especialmente importante que el Gobierno proporcione información objetiva sobre el impacto real de las medidas adoptadas en las actividades de inspección y sobre las medidas adoptadas para mejorar la asignación eficiente de recursos, así como la aplicación de nuevas tecnologías en los servicios de inspección, de acuerdo con los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81.

En cuanto a las medidas adoptadas para asegurar sanciones por trabajo no registrado, en opinión de los miembros empleadores, las mismas cumplen plenamente con el artículo 18 del Convenio núm. 81 y las consideramos adecuadas, habiéndose eliminado la doble imposición existente anteriormente.

En cuanto a la inspección de trabajo en la agricultura, los miembros empleadores comparten plenamente la importancia de garantizar una supervisión eficaz del sector agrícola, teniendo en cuenta las características particulares de esta actividad, la dispersión geográfica de los lugares de trabajo y la gravedad de determinadas infracciones que puedan presentarse en el ámbito rural.

Por ello, invitaremos al Gobierno a continuar reforzando la cobertura y la eficacia de las actividades efectivas en el sector agrícola, particularmente las zonas rurales alejadas, así como a proporcionar información adicional sobre las medidas adoptadas para fortalecer las capacidades técnicas especializadas de los inspectores y mejorar la coordinación entre las distintas instituciones competentes.

En cuanto al funcionamiento del sistema de administración del trabajo, los miembros empleadores recuerdan que el Convenio núm. 150 no prescribe una estructura administrativa específica ni impone un modelo institucional determinado. Por tanto, corresponde a cada Estado Miembro definir la organización de su administración pública, de conformidad con las necesidades y prioridades nacionales. De todas maneras, sea cual sea la estructura adoptada, estamos de acuerdo en que los artículos 4 y 10 del Convenio exigen que el sistema de administración del trabajo funcione de manera eficaz y disponga de los recursos adecuados para el cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a la consulta y al diálogo social, alentaremos al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, manteniendo los espacios de diálogo existentes y fortaleciendo a los actores

sociales para llevar adelante esos ámbitos de diálogo social. Los miembros empleadores entienden que este caso pone de manifiesto desafíos institucionales reales relacionados con recursos, coordinación y capacidad administrativa.

No obstante, las cuestiones identificadas parecen reflejar principalmente dificultades operativas e institucionales en un contexto de reforma administrativa y fiscal más amplio, más que una negativa deliberada a aplicar los Convenios núms. 81 129 y 150 o una situación de incumplimiento grave o sistemático.

Por ello, alentamos al Gobierno a continuar colaborando estrechamente con la Oficina, a aprovechar si fuera necesario la asistencia técnica de la misma y a proporcionar información adicional, incluido el informe anual que prescribe el Convenio núm. 81, que permita evaluar con precisión la eficacia global del sistema de inspección y administración del trabajo.

Los empleadores somos partidarios de que el sistema de inspección del trabajo en la Argentina sea eficiente, predecible y técnicamente competente. Un sistema de inspección débil no solo perjudica a los trabajadores, sino que genera distorsiones competitivas al no garantizar el cumplimiento uniforme de las obligaciones laborales de todas las empresas. Asimismo, entendemos que el diálogo social es esencial para una administración laboral eficaz.

Destaca el papel clave de las instituciones tripartitas y la importancia de la participación efectiva de empleadores y trabajadores en las políticas laborales, conforme a lo establecido en el Convenio núm. 150. Por ello, instamos al Gobierno a adoptar las medidas que garanticen la consulta, cooperación y negociación, preservando los espacios de diálogo social existentes con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores. El fortalecimiento de las instituciones laborales, la mejora de la coordinación federal y provincial, y el desarrollo de sistemas de inspección eficaces constituyen objetivos compartidos por los Gobiernos, por los trabajadores y por los empleadores.

Presidenta: Damos así por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de la Argentina y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación. Tomó nota asimismo de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la reducción de los recursos humanos, operativos y financieros de que disponen la administración del trabajo y los servicios de inspección del trabajo.

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

- **garantizar el buen funcionamiento de mecanismos de diálogo social tripartito adecuados y efectivos a nivel nacional, regional y sectorial, y velar por que las reformas laborales se desarrollen mediante consultas sustantivas con las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores;**
- **realizar, en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, una evaluación exhaustiva del funcionamiento y la capacidad del sistema de inspección del trabajo en todo el territorio nacional, incluida información actualizada sobre el número de inspectores del trabajo, su distribución territorial, los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles, y las medidas adoptadas para**

garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y los convenios ratificados;

- **fortalecer la coordinación entre las autoridades nacionales y provinciales responsables de la administración del trabajo y la inspección del trabajo.**

La Comisión recomendó al Gobierno que, de ser necesario, recurra a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión instó al Gobierno a comunicar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas y sobre los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: Queremos agradecer profundamente a la Comisión y a la OIT por la atención brindada a los argumentos presentados por la República Argentina, en esta instancia, y expresar que valoramos muy especialmente este espacio de diálogo. Para nosotros es importante destacar que el país se encuentra transitando una etapa de crecimiento y construcción de las bases para el futuro. En este sentido, entendemos que cualquier desafío o deficiencia proveniente de pedidos anteriores serán corregidos. Reafirmamos por ello nuestra firme y categórica voluntad de colaborar en todo cuanto resulte necesario para avanzar en este trabajo.

Bosnia y Herzegovina

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1993) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1993) Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (ratificación: 2010)

Discusión por la Comisión

Presidenta: El quinto caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) por parte de Bosnia y Herzegovina. Para la discusión sobre este caso contamos con 9 oradores inscritos en la lista. Les informo que, de forma excepcional, la Mesa de la Comisión ha aceptado que la representante gubernamental participe en la discusión a distancia, a través de la plataforma Zoom.

Invito a la representante gubernamental de Bosnia y Herzegovina, Subsecretaria del Ministerio de Asuntos Civiles, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: En primer lugar, quisiera señalar que lamento profundamente que no pudiéramos responder a su invitación y participar en la presentación planificada para Bosnia y Herzegovina. Lamentablemente, recibimos con muy poca antelación información relativa al lapso de tiempo asignado a Bosnia y Herzegovina, por lo que no tuvimos tiempo suficiente para organizar nuestra participación. Bosnia y Herzegovina estará representada en la Conferencia los días 10 y 11 de junio, y esperamos con interés tener la oportunidad de contribuir a la discusión durante ese periodo. También quisiera disculparme por no haber podido proporcionar a tiempo respuestas completas a la pregunta planteada debido al plazo limitado, así como a la compleja estructura política y constitucional de Bosnia

y Herzegovina. No pudimos recopilar toda la información necesaria de las autoridades competentes.

En relación con esto, es importante destacar que Bosnia y Herzegovina tiene cinco niveles de Gobierno, lo que le convierte en uno de los países administrativamente más complejos de Europa en los ámbitos de la política social, laboral y de empleo. Las competencias clave se confieren principalmente a nivel cantonal y de las entidades, mientras que el nivel estatal tiene un papel coordinador y es responsable de la representación internacional. Es particularmente importante señalar que el Ministerio de Asuntos Civiles de Bosnia y Herzegovina no tiene competencias directas para la adopción y aplicación de la legislación laboral, ya que dichas responsabilidades recaen principalmente en las siguientes entidades: la Republika Srpska, la Federación de Bosnia y Herzegovina, el distrito de Brčko y los cantones. El principal papel del Ministerio es de coordinación y representación en las relaciones con las organizaciones internacionales, incluida la OIT. En el marco de su mandato, el Ministerio de Asuntos Civiles coordina la preparación, redacción y presentación de memorias a la OIT para cumplir con sus obligaciones dimanantes de los convenios ratificados.

Durante el proceso de presentación de memorias, los ministerios de las entidades competentes, y otras instituciones pertinentes, proporcionan al Ministerio información y respuestas que entran dentro de sus ámbitos de competencia respectivos. Estas contribuciones se recopilan de las autoridades administrativas, instituciones y otros órganos competentes a nivel cantonal y de las entidades, basándose en la información recibida. Refundimos, finalizamos y presentamos las memorias a la OIT, lo que no pudimos hacer a tiempo.

Desde el último periodo de presentación de memorias, Bosnia y Herzegovina ha realizado progresos en este ámbito, y creo que es muy importante poner de relieve algunas iniciativas que estamos emprendiendo, tales como el plan que está finalizando Bosnia y Herzegovina a fin de establecer una garantía para los jóvenes en el país. Debería empezar a ponerse en práctica a principios de 2027. Asimismo, los gobiernos de las entidades ya han adoptado planes para las identidades, por lo que estamos finalizando nuestra labor.

Asimismo, hemos empezado a realizar actividades para el establecimiento de la Plataforma de Trabajo Decente, con la OIT. Además, estamos adoptando una estrategia estatal para fomentar el empleo. A nivel de las entidades, ya hemos puesto en marcha algunas estrategias. También quisiera mencionar algunos proyectos muy importantes. El Ministerio de Asuntos Civiles coopera estrechamente a través de un proyecto del Instrumento de Ayuda Preadhesión (IAP) implementado por la OIT.

Ya hemos finalizado dos proyectos y hemos obtenido resultados. Es muy importante mencionar el proyecto «EU for employment», cuyo objetivo es aumentar la empleabilidad de los grupos menos empleables, tales como los jóvenes, las mujeres provenientes de las zonas rurales, los romaníes y las personas con discapacidad. Se han combinado nuevas medidas de formación y el empleo directo. Se ha impartido formación a más de 6 000 personas y aproximadamente 800 personas han encontrado un empleo o han comenzado su propio negocio. Quisiera mencionar asimismo el proyecto «Local Employment Partnership». El objetivo de este proyecto es reducir el desempleo a nivel local y pasar del empleo informal no declarado al empleo formal. El proyecto ha congregado a municipios, oficinas de empleo, escuelas y empleadores en 20 asociaciones locales en todo el país. Juntos, crean actividades de formación y programas adaptados a las necesidades exactas de las empresas en su comunidad local. También tenemos proyectos activos, tales como «EU4Jobs of the Future». El objetivo de estos proyectos es adaptar el mercado de trabajo a las tendencias modernas,

concretamente la economía verde y digital. Este proyecto ayuda a los trabajadores a reorientarse profesionalmente para los empleos del futuro. Tenemos asimismo un nuevo proyecto: el programa de empleo «EU4PEOPLE» en Bosnia y Herzegovina. El objetivo de este proyecto es, fundamentalmente, modernizar los servicios públicos de empleo y fortalecer las instituciones. Este nuevo proyecto tiene por objeto corregir problemas estructurales de larga data, tales como los desajustes entre lo que se enseña en las escuelas y las necesidades reales de las empresas. Se centrará en digitalizar el trabajo de los servicios públicos de empleo, para que puedan ajustar más efectivamente las competencias de las personas desempleadas con las necesidades de los empleadores.

Miembros empleadores: Damos las gracias al Gobierno de Bosnia y Herzegovina por la información proporcionada sobre el caso, de la que hemos tomado plenamente nota. Bosnia y Herzegovina se unió a la OIT en 1993 y ha ratificado 83 convenios y un protocolo. En 1993, el país ratificó el Convenio núm. 88 y el Convenio núm. 122. En 2010, ratificó el Convenio núm. 181.

En 2022, la Comisión de Expertos formuló observaciones sobre el Convenio núm. 122, y en su informe reciente ha realizado nuevas observaciones. El caso no se ha discutido anteriormente en la Comisión. Cabe señalar que la Unión Europea ha reconocido a Bosnia y Herzegovina como un «país candidato» para la adhesión. El país figura en el orden del día actual para la futura ampliación, y la Unión Europea ha acordado en principio abrir los debates sobre la adhesión a la Unión Europea, pero el país debe cumplir ciertas condiciones. El caso se refiere a tres Convenios.

En relación con el Convenio núm. 122, el primer punto gira en torno a la política activa del empleo y la celebración de consultas con los interlocutores sociales. En 2025, la tasa global de desempleo fue del 13,4 por ciento, del 10,6 para los hombres y del 17,8 por ciento para las mujeres. La tasa de desempleo juvenil siguió siendo particularmente alta, al ascender al 35,3 por ciento. Persisten disparidades regionales y el Informe de la Comisión de Expertos indicó que el seguimiento que se realiza de los resultados y del impacto de las estrategias de empleo es inadecuado.

Según el artículo 1, 1) del Convenio núm. 122, todo Estado Miembro deberá formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que adoptara medidas urgentes y específicas para examinar y fortalecer sus políticas activas del mercado de trabajo. Pidió asimismo al Gobierno que informara sobre las medidas concretas adoptadas y que proporcionara un análisis detallado. En lo que respecta a la Ley sobre la intermediación del empleo y la seguridad social de las personas desempleadas, la Comisión de Expertos pidió información detallada sobre la aplicación concreta de las nuevas disposiciones. Los miembros empleadores apoyan estas solicitudes.

Quisiéramos recordar el texto del artículo 3 del Convenio núm. 122. De conformidad con este artículo, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores sobre las políticas de empleo, con objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones, y lograr su plena cooperación en la labor de formular dichas políticas y de obtener apoyo para su ejecución. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que logre la participación de los interlocutores sociales.

En segundo lugar, en lo que respecta al trabajo no declarado, los miembros empleadores toman nota de los informes del Gobierno sobre los esfuerzos realizados para afrontar los retos que se plantean en la economía informal. Sin embargo, quisiéramos proponer al Gobierno que elabore una estrategia integral y coordinada, en consulta con los interlocutores sociales, con objeto de facilitar la transición a la economía formal y de proporcionar información detallada.

En tercer lugar, en lo referente al tema de la educación y la formación, tomamos nota de la Estrategia de Empleo 2020-2030 del Gobierno. Esta Estrategia comprende iniciativas encaminadas a mejorar el sistema educativo, impartir formación a las personas desempleadas, y armonizar la educación con las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno también ha indicado que se han introducido enmiendas a la Ley sobre la Educación de Adultos. Ha añadido que las instituciones acreditadas de educación de adultos establecen regularmente programas de educación formal para determinadas profesiones, así como programas de educación informal para impartir formación en ciertas ocupaciones. Sin embargo, el Gobierno ha indicado la existencia de un «desajuste enorme» entre la educación y el mercado de trabajo, que está vinculado con la elevada tasa de desempleo juvenil. Al tiempo que reconocemos las nuevas estrategias, alentamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar que estas estrategias reduzcan efectivamente este desajuste.

En lo que respecta al Convenio núm. 88 sobre los servicios de empleo, a los miembros empleadores les preocupan los informes sobre los servicios de empleo, que parecían fragmentados y desiguales en términos de cobertura.

En primer lugar, en lo que respecta a la contribución de los servicios de empleo a la promoción del empleo, tomamos nota de la información proporcionada sobre las Redes de protección social y del proyecto de apoyo al empleo (SSNESP). Sin embargo, dado que el número total de personas desempleadas registradas sigue siendo sumamente alto, los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione una evaluación detallada de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo. Además, pedimos información actualizada sobre el número de oficinas públicas de empleo, de solicitudes de empleo recibidas, de vacantes notificadas y de personas colocadas por dichas oficinas.

En segundo lugar, en lo que respecta a la cooperación con los interlocutores sociales, tomamos nota de los esfuerzos realizados para fortalecer el papel que desempeña el Consejo Económico y Social y reforzar la participación de los interlocutores sociales. Sin embargo, quisiéramos subrayar la importancia de los artículos 4 y 5 del Convenio núm. 88 sobre la consulta y la participación de los interlocutores sociales. Teniendo en cuenta estas disposiciones, los miembros empleadores piden al Gobierno que traten de cooperar efectivamente con los interlocutores sociales y que informen sobre las medidas adoptadas.

En tercer lugar, en lo referente a las actividades realizadas por los servicios de empleo, tomamos nota de que, según una evaluación de la Comisión Europea en 2024, las capacidades de los servicios públicos de empleo siguen siendo débiles y sus funciones esenciales se ven limitadas por la administración de prestaciones sociales. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas para fortalecer la capacidad de los servicios públicos de empleo. El Gobierno debería informar sobre el impacto de todos los programas y proporcionar información sobre la situación jurídica, la formación y las condiciones de servicio del personal de los servicios públicos de empleo.

En cuarto lugar, en cuanto a las perspectivas de los jóvenes, tomamos nota del Plan de Acción 2023-2025, que contempla medidas encaminadas a incluir programas de empleo para el proyecto «Youth Guarantee», programado para 2026. Sin embargo, en lo que respecta al artículo 8 del Convenio núm. 88, se adoptarán y desarrollarán medidas especiales para los

jóvenes en el marco de los servicios de empleo y de orientación profesional. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos y proporcione información detallada sobre la aplicación en la práctica.

En lo referente al Convenio núm. 181, tomamos nota de que en la Federación de Bosnia y Herzegovina se registraron 34 agencias de empleo privadas, y que estas agencias no ofrecían servicios en virtud del artículo 1, *b)* del Convenio. Teniendo en cuenta estas circunstancias, pedimos al Gobierno que proporcione más información, especialmente sobre la disminución del número de agencias de empleo privadas registradas y sobre el número de trabajadores colocados por agencias de empleo privadas registradas.

En segundo lugar, en lo que respecta a la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas, los miembros empleadores quisieran subrayar la importancia que reviste el artículo 13 del Convenio núm. 181. En virtud de este artículo, los Estados Miembros, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, elaborarán, establecerán y revisarán periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

Tomamos nota de que la Ley sobre la mediación en materia de empleo y derechos durante el desempleo estipula que la Oficina Pública de Empleo y las agencias de empleo privadas cooperan en interés de las personas desempleadas y los empleadores. Sin embargo, según la Comisión de Expertos, no se ha establecido el comité conjunto previsto por la ley y no se ha proporcionado información sobre la cooperación. Por consiguiente, alentamos al Gobierno a establecer dicho comité y a promover la cooperación entre los servicios públicos y privados de empleo.

Además, para concluir, pedimos al Gobierno que informe sobre los resultados prácticos de dicha cooperación.

Miembros trabajadores: Esta es la primera vez que esta Comisión examina la aplicación de los Convenios núms. 88, 122 y 181 por el Gobierno de Bosnia y Herzegovina. Estos Convenios están relacionados con la elaboración, aplicación, revisión y supervisión de la política de empleo, los servicios de empleo y la orientación y formación profesionales, que colectivamente tienen por objeto lograr el pleno empleo y mejorar el nivel de vida. Los miembros trabajadores toman nota con suma preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos, que ofrecen una visión de la debilidad persistente del mercado de trabajo y de las deficiencias estructurales que continúan socavando el acceso al trabajo decente y el desarrollo económico inclusivo en el país. Las últimas cifras del mercado de trabajo demuestran claramente la urgencia de la situación.

El primer trimestre de 2025, el desempleo aumentó un 12,8 por ciento. La tasa de desempleo general sigue siendo alta, del 13,4 por ciento, y las mujeres se enfrentan a tasas de desempleo considerablemente superiores a las registradas entre los hombres. Las mujeres trabajadoras, en especial en la economía informal, siguen enfrentándose a obstáculos estructurales para participar en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo juvenil, que sigue siendo del 35,3 por ciento, es particularmente alarmante. Al mismo tiempo, el país continúa enfrentándose a una escasez de oportunidades de trabajo decente para las personas con educación superior y para los trabajadores altamente cualificados, lo cual contribuye a la emigración continua de jóvenes cualificados.

También nos preocupa la tasa de desempleo persistentemente alta registrada entre las personas con discapacidad, así como la efectividad limitada de los sistemas de cuotas existentes y de las medidas de integración en el mercado de trabajo. Estos retos no son problemas aislados. Reflejan deficiencias estructurales profundas e interconectadas en la gobernanza del mercado de trabajo y la aplicación y la supervisión de las políticas. Si bien ambas entidades han adoptado una serie de estrategias, programas e iniciativas legislativas en materia de empleo en el país, el comentario de la Comisión de Expertos deja claro que las medidas actuales siguen siendo insuficientes para abordar la magnitud y la persistencia del desempleo y de la exclusión del mercado de trabajo. Las reformas incrementales y las iniciativas fragmentadas no pueden responder adecuadamente a la naturaleza estructural de los retos identificados.

Lo que se requiere es un marco de política de empleo más sólido, capaz de promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, en consonancia con el Convenio núm. 122. Este marco debe poner particular énfasis en los grupos que se enfrentan a los mayores obstáculos para el trabajo decente, con inclusión de las mujeres, los jóvenes, las personas desempleadas de larga duración, las personas con discapacidad y los trabajadores altamente cualificados que siguen abandonando el país debido a la falta de oportunidades. En relación con esto, los miembros trabajadores acogen con agrado el apoyo prestado por dos proyectos de la OIT en curso. El proyecto «EU4Employment in Bosnia and Herzegovina – Harnessing the Green and Digital Transitions» (2024-2028) promueve la creación de empleo y la inclusión en el mercado de trabajo, apoyando al mismo tiempo la transición del país hacia una economía más verde y más digital. En paralelo, el proyecto «Youth Guarantee» tiene por objeto ampliar el acceso de los jóvenes al trabajo decente y mejorar sus perspectivas de integración en el mercado de trabajo.

Dada la considerable asistencia internacional proporcionada, esperamos que estas iniciativas den resultados concretos en el terreno y demuestren progresos mensurables al mejorar el acceso de los trabajadores al mercado de trabajo y a oportunidades de trabajo decente. Al mismo tiempo, el comentario de la Comisión de Expertos pone claramente de manifiesto la necesidad de un enfoque mucho más integral y coordinado de la gobernanza del mercado de trabajo. Las políticas de empleo no pueden formularse por separado de los servicios de empleo, los sistemas de educación y formación profesional, las estrategias de aprendizaje de adultos y las políticas encaminadas a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. La falta actual de coordinación entre estos diferentes ámbitos de política suscita particular preocupación. La Comisión de Expertos toma nota, por ejemplo, de la coordinación insuficiente entre las administraciones del trabajo y las autoridades educativas en relación con las políticas de educación y formación profesional de adultos.

Esta desconexión contribuye directamente al desajuste persistente entre los resultados en materia de educación y la demanda del mercado de trabajo, que a su vez aumenta el desempleo y la fuga de cerebros. Se necesitan estrategias con carácter urgente a fin de subsanar los déficits de competencias y de mejorar la empleabilidad de las personas que buscan empleo. Nos preocupan además las observaciones de la Comisión de Expertos de que los servicios públicos de empleo siguen enfrentándose a considerables limitaciones de capacidad. Su capacidad para desempeñar sus funciones esenciales sigue debilitada por la limitada capacidad institucional y por la responsabilidad continua de administrar prestaciones sociales. Recordamos que los servicios públicos de empleo deben estar equipados de manera adecuada para desempeñar su función de hacer corresponder a las personas en busca de empleo con las oportunidades existentes y de recopilar información sobre el mercado de trabajo.

Por consiguiente, fortalecer los servicios públicos de empleo debe convertirse en una prioridad, y deben adoptarse medidas para que dichos servicios puedan centrarse en prestar apoyo activo tanto a las personas en busca de empleo como a los empleadores. Además de estos retos, tomamos nota de las preocupaciones de la Comisión de Expertos acerca de la magnitud del trabajo no declarado en el país. Según las últimas estadísticas disponibles de la OIT, la economía informal representó el 30,5 por ciento del empleo total en 2019, lo que pone de relieve el gran número de trabajadores que siguen estando fuera del alcance de los sistemas de protección laboral y de seguridad social. En relación con esto, subrayamos la importancia que reviste adoptar medidas efectivas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. El empleo informal continúa dejando a muchos trabajadores, en particular las mujeres, sin protección laboral y cobertura de seguridad social adecuadas.

Por lo tanto, se necesita una estrategia integral para reducir el trabajo no declarado, fortalecer la inspección del trabajo y el control del cumplimiento, ampliar la cobertura de protección social y crear incentivos para la formalización del empleo en toda la economía. Una preocupación conexa es la protección de los trabajadores migrantes contratados por conducto de agencias de empleo privadas. Lamentamos la ausencia de información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar su protección, tal como lo ha solicitado la Comisión de Expertos. Recordamos que, en virtud del artículo 8, 1) del Convenio núm. 181, los Estados Miembros deben adoptar todas las medidas necesarias para que los trabajadores migrantes gocen de protección contra los abusos, inclusive a través de la legislación y de sanciones contra las agencias que incurran en prácticas fraudulentas o abusos. Más en general, otra cuestión que se ha puesto de relieve continuamente en el comentario de la Comisión de Expertos es la ausencia de información suficiente sobre el impacto de las políticas y programas ya establecidos.

Si bien el Gobierno ha informado sobre numerosas iniciativas, estrategias y planes de acción, la Comisión de Expertos toma nota reiteradamente de la ausencia de evaluaciones detalladas que demuestren si estas medidas están produciendo una mejora tangible de las oportunidades de empleo. Esto pone de relieve la importancia fundamental que reviste la supervisión sistemática y la evaluación de las políticas. Una gobernanza efectiva del mercado de trabajo no solo requiere la adopción de estrategias y programas, sino también mecanismos sólidos para evaluar su puesta en práctica, su efectividad y su impacto. Sin la existencia de datos fiables y desglosados, es imposible determinar si las políticas públicas están reduciendo el desempleo, facilitando la inclusión en el mercado de trabajo o afrontando las desigualdades que afectan a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Por consiguiente, alentamos enérgicamente al Gobierno a que fortalezca sus mecanismos de supervisión y de recopilación de datos.

Por último, quisiéramos poner de relieve la vital importancia que revisten las consultas plenas y efectivas con los interlocutores sociales en todas las etapas de la formulación y aplicación de políticas, y la supervisión y el examen de las políticas, tal como lo exigen los Convenios objeto de examen. En relación con esto, tomamos nota con preocupación de las reiteradas observaciones de la Comisión de Expertos relativas al limitado funcionamiento de los órganos tripartitos y a las pruebas insuficientes que demuestren que las consultas son efectivas en la práctica. El diálogo social constructivo no es solo un requisito de procedimiento. Los interlocutores sociales tienen un conocimiento directo de la realidad del mercado de trabajo y de los retos a los que se enfrentan los trabajadores. Su participación activa mejora la formulación de políticas, fortalece la aplicación y aumenta la confianza pública en las instituciones y reformas del mercado de trabajo.

Por consiguiente, fortalecer las instituciones de diálogo social en ambas entidades, así como en el distrito de Brčko, debería considerarse una prioridad. La observación de la Comisión de Expertos no deja lugar a dudas acerca de que Bosnia y Herzegovina se enfrenta a retos del mercado de trabajo considerables y profundamente arraigados que exigen medidas coordinadas y sostenidas con carácter urgente. Unas políticas del mercado de trabajo más sólidas, una mejor coordinación entre los sistemas de empleo, educación y formación, una mejor supervisión y evaluación, y un verdadero diálogo social son componentes esenciales de una respuesta efectiva. Por lo tanto, instamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos, en plena consulta con los interlocutores sociales, a fortalecer las instituciones y políticas del mercado de trabajo, a mejorar las oportunidades de empleo, a facilitar la transición a la economía formal y a garantizar que todos los trabajadores, en particular las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores altamente cualificados tengan acceso al empleo decente, productivo y libremente elegido.

Antes de concluir, lamentamos que se haya tenido que posponer el examen de este caso, porque algunos colegas nuestros que deseaban intervenir y que estaban plenamente preparados para hacerlo ya no pueden dirigirse a la Comisión en persona. Entre ellos figura el delegado de los Trabajadores de Bosnia y Herzegovina, Sr. Goran Stankovic. Damos las gracias a la Comisión por permitirme, en estas circunstancias excepcionales, leer esta declaración tal como se escribió.

Miembro trabajador, Bosnia y Herzegovina: Como miembro de la delegación de Bosnia y Herzegovina ante la Conferencia, el ministerio competente al nivel de Bosnia y Herzegovina no me informó acerca de la audiencia ni del Informe de la Comisión de Expertos.

Considero inaceptable que no se informe oportunamente a los representantes de los trabajadores en la delegación nacional sobre las cuestiones relacionadas con el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, especialmente habida cuenta de la importancia que revisten dichos procedimientos y recomendaciones para los trabajadores, el diálogo social y la legislación laboral en Bosnia y Herzegovina. Como hemos puesto de relieve durante la reciente reunión de los sindicalistas de la Confederación Sindical Internacional (CSI), Bosnia y Herzegovina es un país muy complejo en lo que respecta a la estructura institucional, el mercado de trabajo, el diálogo social y las responsabilidades de diferentes niveles del Gobierno, el Estado, las entidades y el distrito de Brčko. En lo referente a la participación de la delegación de Bosnia y Herzegovina en la Conferencia, la práctica de los representantes de los trabajadores y los empleadores es rotar anualmente entre la Republika Srpska y la Federación de Bosnia y Herzegovina. En lo tocante al Grupo Gubernamental, el Ministerio de Asuntos Civiles del país es responsable de la organización y coordinación de la participación. Quisiera subrayar que la única información que recibimos regularmente del Ministerio de Asuntos Civiles está relacionada con la invitación a participar en la Conferencia y el nombramiento de los representantes de la delegación. El resto de las comunicaciones se limita fundamentalmente a actividades administrativas y técnicas, como la compra de billetes de avión, la reserva de alojamiento y la facilitación de información sobre los miembros de la delegación.

No participamos en las comunicaciones relacionadas con la labor de los mecanismos de control de la OIT, incluidos los informes de la Comisión de Expertos y posibles audiencias estatales. Asimismo, en los últimos años, no se ha celebrado ninguna reunión preparatoria de la delegación para discutir los puntos que figuran en el orden del día de la Conferencia y, en particular, cuestiones de importancia como las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos. La situación es similar en el caso de la misión permanente de Bosnia y Herzegovina ante las Naciones Unidas en Ginebra, que desempeña fundamentalmente un

papel de apoyo administrativo y técnico, como la obtención de acreditación para la delegación. No hemos recibido información sobre ninguna audiencia o sobre el examen de casos relacionados con la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Presentaré la posición de la Confederación de Sindicatos de la Republika Srpska (CTU RS) en la parte relacionada con la Republika Srpska.

Quisiera señalar que el Gobierno de la Republika Srpska, en particular el Ministerio de Trabajo, Veteranos y Protección de la Discapacidad de la Republika Srpska, incluye regularmente a los interlocutores sociales en el proceso de preparación de memorias que la OIT exige, a través del Ministerio de Asuntos Civiles. Las memorias presentadas desde el nivel de la Republika Srpska son acordadas con los interlocutores sociales, y son el resultado del diálogo social. En lo que respecta al Convenio núm. 122 sobre la política del empleo, en la Republika Srpska se adoptan medidas y se realizan actividades de conformidad con la estrategia de empleo de la Republika Srpska para el periodo 2021-2022. Los interlocutores sociales participan activamente en la creación y supervisión de estas políticas a través del diálogo social tripartito institucionalizado.

El informe pone particularmente de relieve la preocupación que suscitan la salida del país de trabajadores cualificados, la elevada tasa de desempleo juvenil, y el gran número de personas con un alto nivel educativo que no pueden hallar un empleo adecuado. En este contexto, es importante subrayar que, por iniciativa de la CTU RS, se ha iniciado un proceso de negociación sobre un nuevo sistema salarial. El principal objetivo de estas actividades ha sido retener a los trabajadores en la Republika Srpska, reducir la economía gris y fortalecer el mercado de trabajo formal. Quisiera poner de relieve en particular que la CTU RS ha insistido durante años en el aumento continuo de los salarios como una de las medidas clave para retener a la fuerza de trabajo nacional.

Lamentablemente, a pesar de nuestras iniciativas y demandas constantes, algunos empleadores no están suficientemente preparados para aceptar la dinámica del incremento salarial que permitiría retener a los trabajadores jóvenes y cualificados en la Republika Srpska. Como consecuencia, muchos trabajadores están optando por abandonar la Republika Srpska y Bosnia y Herzegovina y buscar empleo en los países de Europa Occidental, fundamentalmente porque allí existe la posibilidad de tener un salario y un nivel de vida mejores. La salida del país de la fuerza de trabajo nacional está conduciendo a una escasez cada vez mayor de trabajadores en ciertos sectores, motivo por el cual los empleadores están indicando cada vez más la necesidad de contratar a trabajadores extranjeros. Al mismo tiempo, la práctica muestra que la Republika Srpska y Bosnia y Herzegovina a menudo representan únicamente un destino temporal para los trabajadores extranjeros, porque, tras un corto periodo de trabajo, también tratan de hallar un empleo en los países de Europa Occidental, impulsados por los mismos motivos económicos que los trabajadores nacionales. Por consiguiente, el problema que representa la escasez de mano de obra no debería abordarse exclusivamente a través de la política de importar a trabajadores, sino principalmente a través de la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento de los salarios y el fortalecimiento del diálogo social.

En lo referente al Convenio núm. 88 sobre el servicio del empleo, creemos que los datos proporcionados en el informe no reflejan plenamente los cambios que están produciéndose en el mercado de trabajo en la Republika Srpska. Según los datos disponibles, la tasa de desempleo se redujo del 8,8 por ciento en 2024 al 7,8 por ciento en 2025, lo que representa una disminución de 1 punto porcentual y una continuación de una tendencia plurianual de disminución del desempleo. Sin embargo, persisten desafíos considerables, principalmente en la estructura de edad desfavorable de las personas desempleadas, la inmigración de los

trabajadores jóvenes y cualificados a los países de Europa Occidental y la escasez de mano de obra en los sectores manufacturero y de atención de salud. La CTU RS cuenta con un representante en la Junta Directiva del Servicio del Empleo de la Republika Srpska, que participa actualmente en la formulación y supervisión de las políticas de empleo. En lo que respecta al empleo de trabajadores extranjeros, las decisiones sobre las cuotas se discuten a través de instituciones de diálogo social, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y protegiendo los intereses de la fuerza de trabajo nacional.

Aunque el número de trabajadores extranjeros en la Republika Srpska sigue siendo relativamente bajo, ya que representa en torno al 1 por ciento del empleo total, la CTU RS plantea continuamente cuestiones relacionadas con sus derechos, incluido el derecho de sindicación, la negociación colectiva y la igualdad de trato en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales. Creo que solo pueden hallarse soluciones sostenibles y a largo plazo en el ámbito de la política de empleo, incluida la cuestión de la migración laboral, a través del diálogo social y de la celebración de consultas con los interlocutores sociales. En general, en la Republika Srpska, existe un claro compromiso con la aplicación coherente de los convenios ratificados por Bosnia y Herzegovina, y el Gobierno de la Republika Srpska, junto con los interlocutores sociales, está procurando dar curso a todas las recomendaciones. No nos cabe duda de que seguiremos conjuntamente las recomendaciones y las aplicaremos, a fin de subsanar todas las deficiencias.

Miembro trabajadora, Suecia: Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos sobre la aplicación de los Convenios núms. 88, 122 y 181. Estos Convenios no se refieren únicamente a la regulación del mercado de trabajo. Se refieren a si las personas tienen acceso real al trabajo decente, si los jóvenes pueden forjar el futuro de su propio país y si las instituciones del mercado de trabajo son suficientemente fuertes para proteger tanto a los trabajadores nacionales como a los trabajadores migrantes. Ante todo, se refieren al diálogo social, porque sin la verdadera participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, ninguna política de empleo o ningún servicio de empleo puede ser justo, efectivo o sostenible.

La situación en Bosnia y Herzegovina es sumamente preocupante. La tasa de desempleo continúa siendo alta, especialmente entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores cualificados. Esto indica obstáculos estructurales para la igualdad de oportunidades, un déficit de empleos decentes y la pérdida continua de competencias y talentos, ya que las personas abandonan el país en busca de mejores perspectivas. El Convenio núm. 122 exige una política activa de empleo encaminada a lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Esto significa algo más que estrategias sobre el papel.

Exige medidas coordinadas, un seguimiento adecuado y la consulta efectiva con los interlocutores sociales a fin de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones. El Convenio núm. 88 nos recuerda que los servicios públicos de empleo son instituciones centrales en un mercado de trabajo que funcione adecuadamente. Deben tener la capacidad para proporcionar orientación y formación, colocar a las personas y facilitar información fiable sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, la capacidad por sí sola no basta. También deben elaborarse y examinarse en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Esto es esencial para que estos servicios atiendan las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores. El Convenio núm. 181 reconoce que las agencias de empleo privadas pueden tener un papel que desempeñar en el mercado de trabajo, pero solo en el marco de una regulación clara, una supervisión efectiva y la estrecha colaboración con

los servicios públicos de empleo. Esto es de vital importancia para los trabajadores migrantes, a los que se debe proteger frente a los abusos, las prácticas de contratación injustas, los recortes salariales y los contratos precarios. Aquí también, el diálogo social es indispensable. La cooperación entre las autoridades públicas, los sindicatos y los empleadores es la mejor protección frente a la explotación y la mejor garantía de que la migración laboral fomenta el trabajo decente en lugar de socavarlo.

La migración laboral se presenta cada vez más como una respuesta a la escasez de mano de obra y como un motor del crecimiento, pero no puede ser un sustituto de una política de empleo eficaz, ni puede utilizarse para eludir las normas del trabajo, los convenios colectivos o los derechos sindicales. Eso crearía un mercado de trabajo dividido, caracterizado por una creciente inseguridad. Por lo tanto, instamos al Gobierno a fortalecer las políticas activas de empleo a fin de abordar el creciente desempleo, en particular entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores cualificados, a reforzar los servicios públicos de empleo, a garantizar la regulación adecuada de las agencias de empleo privadas y la cooperación con las mismas, y a proteger a los trabajadores migrantes en la práctica. Por último, instamos al Gobierno a garantizar la plena consulta con los interlocutores sociales en cada etapa de esta labor. El diálogo social no es una formalidad. Es una condición *sine qua non* para una reforma del mercado de trabajo duradera, equilibrada y basada en los derechos.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): Hablo en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, que representa a más de 12 millones de trabajadores en todo el mundo en los sectores de la construcción, los materiales de construcción, la silvicultura, la madera y sectores afines. Tomamos nota con preocupación del comentario de la Comisión de Expertos relativa a la tasa de desempleo persistentemente alta, en particular entre los jóvenes y los trabajadores altamente cualificados, así como de la continua falta de oportunidades de trabajo decente, que está impulsando a muchos trabajadores cualificados a abandonar el país. A pesar de diversas medidas para potenciar el empleo, la tasa de desempleo sigue siendo alta.

El desempleo juvenil sobrepasa el 35 por ciento, y persisten disparidades considerables, en particular para las mujeres. Las políticas de empleo no solo deben juzgarse por el número de programas establecidos, sino por si los trabajadores tienen acceso al empleo decente, productivo y libremente elegido. En la construcción y la silvicultura, la escasez de mano de obra coexiste con el desempleo, lo que indica unas condiciones de trabajo precarias, la inadecuación de las competencias profesionales, unos salarios inadecuados y la continua expansión del trabajo no declarado. Nos preocupa en particular el número de accidentes del trabajo mortales notificados en el sector de la construcción en el país. El 6 de abril, en Bišće Polje, cerca de Mostar, un trabajador de la construcción perdió la vida en una obra, y el 2 de mayo otros trabajadores fallecieron en Sarajevo.

El 12 de mayo, un trabajador de 25 años falleció llevando a cabo el proyecto «Corridor 5C highway», uno de los proyectos de infraestructura más grandes del país. Con demasiada frecuencia, estas tragedias se publican en los titulares de los periódicos con las palabras «otro accidente mortal». Detrás de cada estadística se oculta un trabajador que no regresó del trabajo a su hogar. Estos casos nos recuerdan que la política de empleo no puede deslindarse de la seguridad y salud en el trabajo. El trabajo no declarado sigue siendo un reto estructural importante, en particular en las cadenas de subcontratación en la construcción y la silvicultura.

Los trabajadores que tienen un empleo informal a menudo se enfrentan a condiciones poco seguras, el impago de los salarios, la falta de protección social y el acceso limitado a la representación sindical. Por consiguiente, respaldamos el llamamiento de la Comisión de

Expertos para que se redoblen los esfuerzos con miras a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. Esto requiere sistemas de inspección del trabajo más sólidos, un mejor control del cumplimiento, sanciones efectivas y la responsabilidad conjunta en toda la cadena de subcontratación. Los incentivos por sí solos no bastarán. Los servicios públicos de empleo siguen siendo esenciales.

Sin embargo, tienen que tener la capacidad para centrarse en sus funciones esenciales de hacer corresponder a los trabajadores con las oportunidades de empleo y apoyar las transiciones en el mercado de trabajo, en particular para los jóvenes y las personas desempleadas de larga duración. La Comisión de Expertos también ha puesto de relieve el grave desajuste entre la educación y las necesidades del mercado de trabajo. En muchos sectores, incluidos la construcción y la madera, los empleadores tienen dificultades para hallar trabajadores cualificados, mientras que muchos jóvenes se enfrentan al desempleo o abandonan el país porque consideran que existen pocas oportunidades para adquirir competencias y forjarse un futuro en el país. La formación profesional, los aprendizajes y las vías hacia oficios cualificados siguen siendo insuficientes. Por consiguiente, acogemos con agrado los esfuerzos encaminados a fortalecer la formación profesional, el aprendizaje de adultos y el desarrollo de competencias.

Estas medidas deben elaborarse en estrecha colaboración y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores vinculadas con las necesidades reales del mercado de trabajo, y deben ampliarse a fin de garantizar que los jóvenes tengan acceso a una formación de calidad, aprendizajes y una transición clara de la educación al empleo. También quisiéramos subrayar la importancia de la negociación colectiva. Los convenios colectivos siguen siendo una de las herramientas más eficaces para mejorar las condiciones de trabajo, fomentar el desarrollo de competencias y proporcionar a los trabajadores acceso a oportunidades educativas, incluida la educación sindical. Por consiguiente, lamentamos que la negociación colectiva sectorial en sectores importantes, como la construcción y los materiales de construcción, se haya estancado en los últimos años debido a la falta de colaboración de los empleadores. Al mismo tiempo, la ICM reconoce que los empleadores de sectores como la construcción, la transformación de madera y la manufactura dependen cada vez de los trabajadores migrantes para subsanar el déficit de mano de obra.

Si bien la migración laboral puede ayudar a responder a la necesidad inmediata de fuerza de trabajo, no puede sustituir una política integral de empleo encaminada a lograr la readaptación profesional de los trabajadores nacionales y a crear empleos decentes. La inmigración continua de trabajadores cualificados provenientes de Bosnia y Herzegovina indica retos estructurales más profundos, incluidos salarios inadecuados, inseguridad del empleo, escasas perspectivas profesionales y una inversión insuficiente en el desarrollo de competencias. La ICM subraya además que todos los trabajadores migrantes deben gozar de igualdad de trato, igual remuneración por trabajo de igual valor, protección social adecuada, condiciones de trabajo seguras y pleno acceso a los derechos sindicales y a la representación sindical. Unos sistemas sólidos de inspección del trabajo y unos mecanismos sólidos de control del cumplimiento son esenciales para prevenir los abusos, la explotación, el *dumping* social y la competencia desleal. La migración laboral debería complementar, y no socavar, los esfuerzos encaminados a promover el trabajo decente, la formación profesional y oportunidades de empleo sostenibles para todos los trabajadores.

Por consiguiente, instamos al Gobierno a colaborar estrechamente con los interlocutores sociales, a fin de elaborar políticas coherentes en materia de empleo y competencias profesionales, así como políticas de transición justa, con miras a fomentar el trabajo decente y a garantizar que ningún trabajador quede atrás.

Representante gubernamental: Debo disculparme. Dispongo de muy poco tiempo para hablar, porque estoy fuera del trabajo. Me sorprenden enormemente las palabras del miembro trabajador, porque enviamos toda la información de que disponíamos a los trabajadores y los empleadores. Así que, desafortunadamente, como dije en mi primera declaración, hoy no disponemos de información, pero enviaremos por escrito todo lo que tenemos.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores recuerdan que los Convenios objeto de examen no solo exigen que el Gobierno adopte políticas integrales y medidas específicas, sino también que garantice que estas medidas de política sean coherentes, eficaces, coordinadas y capaces de lograr progresos tangibles hacia el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Bosnia y Herzegovina continúa enfrentándose a retos profundos y persistentes en el mercado de trabajo, en particular el creciente desempleo, la tasa excepcionalmente alta de desempleo juvenil, los obstáculos estructurales a las que se enfrentan las mujeres, la inclusión insuficiente de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y la inmigración continua de trabajadores altamente cualificados debido a la falta de oportunidades de trabajo decente.

Estos retos se ven exacerbados más aún por el trabajo no declarado generalizado, los salarios persistentemente bajos y los progresos limitados a lograr la transición a la economía formal. En vista de estas preocupaciones, los miembros trabajadores instan al Gobierno a adoptar medidas concretas y coordinadas.

En primer lugar, instamos al Gobierno a examinar y fortalecer sus políticas activas del mercado de trabajo a fin de abordar la naturaleza estructural del desempleo. Debería concederse particular prioridad a las medidas encaminadas a aumentar las oportunidades de trabajo decente para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores desempleados de larga duración, las personas con discapacidad y los trabajadores altamente cualificados. Estas políticas deberían incluir programas de empleo específicos, iniciativas para el desarrollo de competencias y medidas encaminadas a abordar el desajuste entre la demanda en el mercado de trabajo y las cualificaciones disponibles. En relación con esto, pedimos al Gobierno que mantenga informada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a través del proyecto «EU4employment in Bosnia and Herzegovina – harnessing the green and digital transitions» y del proyecto «Youth Guarantee».

En segundo lugar, instamos al Gobierno a establecer un marco de gobernanza coherente y coordinado del mercado de trabajo. Las políticas de empleo, los servicios públicos de empleo, los sistemas de educación y formación profesional, las estrategias de aprendizaje de adultos y las políticas encaminadas a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal deben establecerse y llevarse a cabo de una manera coherente. También pedimos al Gobierno que fortalezca los mecanismos de coordinación entre las administraciones del trabajo, las autoridades educativas y los interlocutores sociales, a fin de abordar los desajustes de competencias, mejorar la empleabilidad y reducir los déficits de competencias.

En tercer lugar, instamos al Gobierno a fortalecer la capacidad institucional de los servicios públicos de empleo en todas las entidades. Los servicios públicos de empleo deben contar con recursos suficientes y poder centrarse en sus funciones esenciales, incluido el apoyo individualizado a las personas en busca de empleo, el ajuste de las competencias con las necesidades del mercado de trabajo, la orientación profesional y la recopilación de información sobre el mercado de trabajo. También deberían adoptarse medidas para deslindar la administración de prestaciones sociales de las funciones de apoyo a las políticas activas de empleo.

En cuarto lugar, pedimos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos con miras a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, en consonancia con la Recomendación de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Esto debería incluir medidas integrales para reducir el trabajo no declarado, fortalecer la inspección en el mercado de trabajo y el control del cumplimiento, ampliar la protección laboral y social a los trabajadores de la economía informal, y abordar las vulnerabilidades especificas a las que se enfrentan las mujeres que tienen un empleo informal.

En quinto lugar, instamos al Gobierno a que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas y para prevenir abusos contra ellos.

En sexto lugar, subrayamos la importancia que reviste elaborar sistemas sólidos de supervisión, evaluación y recopilación de datos. La Comisión de Expertos ha subrayado reiteradamente la falta de información suficiente sobre el impacto real de las políticas y programas existentes. Por lo tanto, el Gobierno debe establecer parámetros de referencia claros e indicadores mensurables, a fin de evaluar si las políticas activas del mercado de trabajo están reduciendo efectivamente el desempleo y mejorando la inclusión en el mercado de trabajo. Los interlocutores sociales deberían participar plenamente en la supervisión y evaluación periódicas del impacto de estas políticas. Debería recopilarse y publicarse regularmente información estadística desglosada por sexo, edad, cualificación, discapacidad y región.

Por último, subrayamos la importancia que reviste garantizar la consulta plena y efectiva con los interlocutores sociales en todas las etapas de la elaboración, aplicación, seguimiento y examen de las políticas, tal como exigen los convenios objeto de examen. El diálogo social debe ser significativo, institucionalizado y operativo en la práctica. Por consiguiente, el Gobierno debería adoptar medidas inmediatas para fortalecer y revitalizar los órganos de consulta tripartita en ambas entidades y en el distrito de Brčko, y garantizar que los interlocutores sociales participen plenamente en la elaboración de políticas del mercado de trabajo, de empleo y de formación profesional. La magnitud y la persistencia de los retos identificados en esta discusión exigen medidas urgentes, sostenidas y coordinadas. Por consiguiente, los miembros trabajadores instan al Gobierno a actuar de una manera decisiva para fortalecer las instituciones y políticas del mercado de trabajo, mejorar la coordinación en los sistemas de empleo y de formación, mejorar y reforzar los servicios públicos de empleo, y promover oportunidades de empleo decente, inclusivo y formal para todos los trabajadores. A fin de respaldar estos esfuerzos y de acelerar los progresos hacia la aplicación del Convenio, los miembros trabajadores alientan al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores: A la luz de los comentarios de la Comisión de Expertos y de la discusión de hoy en día, los miembros empleadores quisieran recomendar al Gobierno que dé curso a las recomendaciones formuladas en nuestra intervención anterior.

En resumen y en particular, proponemos las siguientes recomendaciones al Gobierno. En primer lugar, consultar y colaborar con los interlocutores sociales en consonancia con las disposiciones respectivas de los Convenios núms. 88, 111 y 181. En segundo lugar, emprender un proceso de enmienda de la legislación y fortalecer las iniciativas en la legislación y en la práctica, de conformidad con los Convenios núms. 88, 122 y 181. Por último, proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas. Para concluir, contamos con la colaboración del Gobierno para la aplicación de estas recomendaciones.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradecemos a la representante gubernamental de Bosnia y Herzegovina por su participación así como a los oradores que hicieron uso de la palabra.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita disponible y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

- **adoptara medidas específicas para fortalecer las políticas activas de mercado de trabajo, incluyendo la mejora del acceso al trabajo decente para los grupos vulnerables, y proporcionara información sobre su impacto, en particular con respecto al aumento del desempleo y a desajustes competenciales;**
- **proporcionara información sobre la aplicación de las medidas legislativas y de las políticas recientes, incluyendo las nuevas disposiciones relativas a los servicios de empleo y a la protección de los trabajadores migrantes contratados o colocados por agencias de empleo privadas;**
- **desarrollara e implementara una estrategia coherente y coordinada para todas las entidades públicas, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para abordar los desajustes competenciales, mejorar la empleabilidad, reducir la «fuga de cerebros», facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y proporcionara información sobre los resultados obtenidos;**
- **fortaleciera la capacidad de los servicios públicos del empleo y proporcionara información actualizada sobre el número de oficinas públicas de empleo, las solicitudes de empleo recibidas, las vacantes notificadas y las personas colocadas en el empleo por dichas oficinas;**
- **garantizara una cooperación efectiva entre los servicios de empleo públicos y privados y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, incluso mediante el establecimiento del comité conjunto previsto por la ley, y proporcionara información sobre los resultados prácticos de dicha cooperación;**
- **fortaleciera los mecanismos de seguimiento, examen y valoración del impacto para evaluar la eficacia de las políticas y los programas del mercado de trabajo.**

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que informara a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2026 sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: Quisiera aprovechar esta oportunidad para disculparme sinceramente ante la Comisión por no haber podido asistir a la sesión el 4 de junio. De conformidad con la Constitución de Bosnia y Herzegovina, el Ministerio de Asuntos Civiles de Bosnia y Herzegovina coordina la actividad y armoniza los planes de las autoridades de las entidades en el ámbito del trabajo, el empleo y la protección social, con gran dedicación. Una de las prioridades más importantes de nuestro trabajo es la cooperación con la OIT. Nos complace consolidar, finalizar y traducir todos los informes que recopilamos de las autoridades competentes a nivel cantonal y de las entidades en los plazos establecidos, cumpliendo así nuestra obligación dimanante de los convenios de la OIT ratificados.

En particular, quisiera informar a la Comisión de que, al principio de este año, 2026, comenzamos a elaborar la Plataforma de Trabajo Decente junto con la OIT. Esperamos sinceramente recibir en breve opiniones positivas de todas las instituciones asociadas, para que Bosnia y Herzegovina pueda adoptar lo antes posible este instrumento estratégicamente importante. Nuestra cooperación técnica satisfactoria con la OIT se refleja mejor en la puesta en marcha del proyecto del IPA, que nos orgullece compartir con ustedes a través de tres etapas clave. En primer lugar, tenemos resultados importantes del proyecto completado. A través del proyecto «European Union for Employment» (EU4Employment), con un presupuesto de hasta 5 millones de euros, hemos impartido formación a más de 6 000 ciudadanos menos empleables, y aproximadamente 800 personas han encontrado un empleo o han comenzado su propio negocio. El proyecto «Local employment partnership» (LEP II) logró unir a los municipios, las oficinas, las escuelas y los empleadores en 20 comunidades en toda Bosnia y Herzegovina, para que creen programas adaptados exactamente al mercado local.

En segundo lugar, estamos llevando a cabo proyectos activos, tales como «EU4Jobs of the Future», el cual está orientando nuestro mercado de trabajo hacia la economía verde y digital. A través de subvenciones como las concedidas en el marco de los proyectos EXPRO y SEED, nos complace ayudar a las personas a crear empresas modernas y sostenibles.

En tercer lugar, anunciamos con optimismo un nuevo proyecto que acaba de comenzar. Se trata del proyecto «EU4People», y con él nos proponemos modernizar y digitalizar los servicios públicos de empleo, a fin de cerrar la brecha de larga data entre el sistema educativo y las necesidades reales de la economía.

Además, también quisiera poner de relieve que nos encontramos en la fase final de la adopción del programa «Youth Guarantee» en Bosnia y Herzegovina, y su puesta en práctica está prevista para enero de 2027. Bosnia y Herzegovina sigue plenamente comprometida con el cumplimiento de las normas de la OIT, el fortalecimiento de las instituciones y la cooperación continua y abierta con la Comisión de Expertos, a fin de crear oportunidades de trabajo decente para todos nuestros ciudadanos junto con nuestros interlocutores sociales.

Colombia (ratificación: 1976)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En atención al examen de la aplicación del Convenio, el Gobierno de Colombia reitera su compromiso con el fortalecimiento de las garantías para el ejercicio de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, en un contexto nacional que continúa enfrentando importantes desafíos en materia de seguridad y protección de los derechos humanos. En este escenario, el Estado ha mantenido esfuerzos institucionales orientados a prevenir hechos de violencia y a fortalecer los mecanismos de protección para líderes sociales y sindicales, reconociendo la necesidad de avanzar de manera permanente en la consolidación de condiciones adecuadas para el ejercicio de la libertad sindical y el diálogo social.

De igual manera, resulta pertinente señalar que la situación actual del país continúa marcada por desafíos en materia de seguridad derivados de la persistencia de estructuras criminales, economías ilícitas y grupos armados organizados que afectan a distintos sectores de la población colombiana, incluidos líderes sociales y representantes sindicales. No obstante, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo de manera progresiva sus capacidades

institucionales para contrarrestar estos fenómenos mediante acciones integrales de prevención, protección e investigación, así como a través del despliegue de estrategias de seguridad, presencia institucional en los territorios y fortalecimiento de los mecanismos de protección individual y colectiva. En este contexto, el Gobierno reafirma su compromiso con la garantía de los derechos fundamentales, la promoción del diálogo social y el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por Colombia en materia de libertad sindical y protección de los trabajadores.

Bajo estas consideraciones, el Gobierno ha realizado diversas actuaciones para avanzar en el cabal cumplimiento de los asuntos regulados por el Convenio.

Violencia contra sindicalistas

En atención al deber constitucional, la Fiscalía General de la Nación (FGN) tiene la responsabilidad de ejercer la acción penal, investigar los hechos que revistan las características de delitos y acusar a los presuntos infractores ante los juzgados y tribunales competentes. En cumplimiento de su compromiso institucional, se ha priorizado la atención de las afectaciones sufridas por poblaciones específicas, como las personas defensoras de derechos humanos y las personas sindicalizadas.

La FGN ha definido mecanismos institucionales orientados a atender cada delito conforme a sus particularidades. En este marco, la entidad cuenta con una estrategia específica para la investigación y judicialización de homicidios contra personas sindicalizadas, así como otra dirigida a los homicidios cometidos contra personas defensoras de derechos humanos, incluidos los líderes sindicales. En 2025, la FGN realizó un plan de priorización que consiste en la concentración de casos de homicidios dolosos en etapa de indagación en territorios apartados o de difícil acceso: Estrategia de investigación de asociación de casos con elementos comunes, afectando a las organizaciones criminales y sus finanzas para lograr decisiones de fondo.

El seguimiento a los homicidios perpetrados contra personas sindicalizadas continúa siendo una prioridad para la entidad.

Durante el año 2025, nuevamente se contó con el apoyo de la Unidad Especial de Investigación (UEI) en la atención de algunos casos de homicidios contra líderes sindicales, en el marco de la implementación de la Estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos. La Delegada para la Seguridad Territorial continuó con los casos de homicidio en los que la persona pertenecía a un sindicato, pero no ejercía ningún tipo de labores de liderazgo.

En relación con el número de fiscales asignados exclusivamente a delitos contra sindicatos, durante el 2025 se han desarrollado las siguientes acciones:

- Fortalecimiento de la articulación, al interior de la FGN, entre las estrategias de investigación de homicidio contra personas sindicalizadas, personas defensoras de derechos humanos y homicidio doloso.
- Se destacó un servidor desde el orden nacional adscrito a la Delegada para la Seguridad Territorial para realizar el impulso procesal a todos los casos en los que la víctima es sindicalista, así como el seguimiento.
- Acompañamiento desde el Despacho del señor Vicefiscal General de la Nación.
- Implementación del Protocolo de Caracterización Victimológica por graves violaciones de derechos humanos, expedido en el año 2022, que permite la identificación de los diferentes

perfiles de liderazgo sindical y social de la víctima, para efectos de considerarlos en la construcción de hipótesis delictivas y definición de actividades investigativas.

- Se consolidaron avances en el marco de las estrategias investigativas orientadas a la desarticulación de estructuras criminales en los diferentes departamentos; se presentan como logros integrales que fortalecen la comprensión del fenómeno delictivo y la capacidad institucional para su abordaje.
- Implementación de la Estrategia de investigación de asociación de casos con elementos comunes, afectando a las organizaciones criminales y sus finanzas para lograr decisiones de fondo.

Además, se ha implementado el Memorando núm. 001, de 2024, por medio del cual la Fiscal General emite las directrices para asegurar la unidad de la investigación y su abordaje integral en todas las etapas del proceso. Con este Memorando se acentúa que, para la FGN, es un imperativo que su mandato constitucional de investigar y acusar se cumpla de manera pronta, cumplida y eficaz, como presupuesto esencial de la función de administrar justicia.

Se establece que «cada fiscal de conocimiento está llamado a: i) desplegar —con prontitud y eficacia— todas las actividades investigativas necesarias en orden a recopilar los elementos materiales probatorios, evidencia física e información legalmente obtenida que permitan el esclarecimiento de los hechos —con la identificación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron—, la individualización de los autores y partícipes del delito y la evaluación y cuantificación de los daños causados; ii) adoptar, con sustento en dichos elementos, las decisiones que en derecho correspondan con estricta observancia de las garantías procesales que le asisten a las partes e intervinientes, especialmente, a las víctimas, y iii) intervenir en la etapa de juicio en los casos en los que se haya presentado escrito de acusación, a fin de demostrar, más allá de toda duda razonable, los hechos materia de juicio y la responsabilidad del acusado».

Dentro de los aspectos misionales se busca la unidad de la investigación, lo cual se traduce en que el mismo fiscal conocerá todo el proceso investigativo desde la etapa de indagación hasta la etapa de juicio. Asimismo, se plantea el abordaje integral de la investigación, fortaleciendo la aplicación de mecanismos de justicia restaurativa, el análisis estratégico inicial para la asociación de casos, el impulso efectivo de investigaciones y, la adopción de medidas inmediatas para el restablecimiento de derechos.

La Estrategia de delitos contra personas sindicalizadas no recae únicamente en una dependencia de la Fiscalía, la entidad se ha ocupado en garantizar una capacidad institucional suficiente para la atención de delitos contra esta población. Si bien existen fiscales capacitados en el nivel nacional y regional, estos cuentan con el apoyo de múltiples servidores adscritos a las dependencias.

La Estrategia se articula con los esfuerzos investigativos de la Delegada para la Seguridad Territorial y de la Dirección Especializada contra las Violaciones de los Derechos Humanos, en determinadas circunstancias puntuales con la UEI.

La reacción inmediata a los homicidios es atendida por los funcionarios que están en disponibilidad en cualquiera de las 35 Direcciones Seccionales de la Fiscalía, especialmente en aquellas de mayor concentración de casos contra personas sindicalizadas, estos equipos incluyen fiscales y servidores de policía judicial adscritos a la Fiscalía y a la Policía Nacional de Colombia.

Es importante señalar que los servidores destacados de la Dirección Especializada contra las Violaciones a los Derechos Humanos y los de la Delegada para la Seguridad Territorial no conocen exclusivamente las afectaciones contra sindicalistas. Estos funcionarios tienen una carga de trabajo adicional y se han destacado en la investigación de delitos contra personas sindicalizadas, debido a que cuentan con experiencia y formación en la temática.

Amenazas contra sindicalistas

Respecto al delito de amenazas, la FGN ratifica su compromiso institucional y el ejercicio pleno de sus funciones constitucionales, garantizando de manera prioritaria la protección de poblaciones específicas, entre estas, los sindicalistas, los defensores de derechos humanos y otros sectores en situación de vulnerabilidad.

A través de los Turnos de Disponibilidad, el equipo del Grupo de Trabajo Nacional para el apoyo, impulso y coordinación del análisis, la investigación y judicialización de los casos de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos (GTNA), que actualmente cuenta con diez despachos destinados exclusivamente a la investigación de amenazas en contra de defensores de derechos humanos y líderes sociales, efectúa actos urgentes o de investigación inmediata en los casos de amenazas contra defensores de derechos humanos, incluyendo la creación de casos a partir de la información recibida mediante correo electrónico y por la línea telefónica, herramientas dispuestas para su recepción. Los turnos de disponibilidad se realizan cada semana desde el martes a las 8 horas hasta el siguiente martes a las 8 horas. Los grupos que atienden cada turno están conformados por un fiscal, un investigador, un analista y un asistente.

A partir del conocimiento del hecho, se inician los actos urgentes (entrevistas, declaraciones, audiencias de búsqueda selectiva en base de datos, interceptaciones y allanamientos, etc.), que se puedan realizar como consecuencia de las amenazas que se presenten en contra de los líderes sociales o defensores de derechos humanos en el país. Con ello, se procura recaudar los elementos materiales probatorios y/o evidencia física que permita identificar a los autores responsables de los hechos.

Se crearon mecanismos para la recepción de denuncias de amenazas contra defensores de derechos humanos que funcionan las 24 horas del día como lo son: la línea de atención 3506011181, el Centro de Contacto 122 y el correo electrónico: recepcion.amenazas@fiscalia.gov.co.

Se ha logrado una articulación efectiva dentro de la FGN, especialmente con las 35 Direcciones Seccionales, mediante la asignación de fiscales al grupo en distintas regiones del país. Como parte de este esfuerzo, se han desarrollado jornadas de revisión, caracterización, descongestión e impulso en cada una de las Direcciones Seccionales, lo que ha permitido fortalecer la gestión investigativa en los territorios. De igual manera, se mantiene una comunicación constante con la UEI, lo que contribuye a la coordinación interinstitucional y al seguimiento de los casos de homicidio que son tramitados por dicha dependencia.

Protección a sindicalistas

La Unidad Nacional de Protección (UNP) reitera su compromiso institucional con la protección efectiva de los activistas y dirigentes sindicales, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto núm. 1066, de 2015, el cual reconoce expresamente a esta población como sujeto de protección.

Es importante mencionar que, durante la vigencia reciente, la UNP ha fortalecido los procesos de coordinación interinstitucional, la capacitación del talento humano con enfoque en derechos sindicales y ha asignado recursos técnicos y logísticos para atender las solicitudes de protección formuladas por organizaciones y líderes sindicales, especialmente en los territorios con mayor exposición a situaciones de violencia antisindical.

Es importante señalar que la UNP actúa de manera diligente y accesible para todas las personas que requieren su protección. La UNP recibe, verifica y gestiona todas las solicitudes conforme a los procedimientos establecidos, asegurando la atención oportuna y priorizando la protección de los derechos y la seguridad de las poblaciones sujetas de protección. Esta actuación refleja la consolidación de un vínculo institucional sólido con quienes acceden a sus servicios.

Es fundamental aclarar que el inicio de un estudio de nivel de riesgo depende de la manifestación expresa del solicitante, tanto para presentar la petición como para autorizar formalmente la evaluación. La UNP no puede iniciar estos estudios de oficio, en atención a los principios de consentimiento informado, debido proceso, acceso a información y respeto por la autonomía del solicitante. En consecuencia, solo mediante esta solicitud y autorización es posible activar las etapas técnicas y operativas que permiten determinar si existe un riesgo y qué medidas deben adoptarse en caso de existir.

Asimismo, si bien la UNP acepta y gestiona todas las solicitudes recibidas, no todas derivan en la apertura de un estudio de nivel de riesgo, debido a factores como:

- el incumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente;
- la entrega de documentación incompleta o insuficiente;
- la falta de competencia de la UNP frente a ciertas situaciones, y
- la ausencia de un nexo causal que permita vincular los hechos reportados con la condición poblacional categorizada.

En los casos en que la información presentada resulte incompleta, la UNP contacta directamente al solicitante para orientarlo y acompañarlo en el cumplimiento de los requisitos. De igual forma, cuando la situación no corresponde a la competencia de la entidad, la solicitud es remitida a la autoridad correspondiente, garantizando así la adecuada atención del caso y evitando que exista un vacío institucional en la respuesta.

En cuanto a la clasificación de los niveles de riesgo, es preciso reiterar que la UNP utiliza un instrumento técnico estandarizado, aprobado y respaldado por criterios constitucionales y jurisprudenciales, que evita cualquier discrecionalidad injustificada en la valoración.

Es pertinente indicar que el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) es la instancia colegiada que, con base en el análisis técnico de la Subdirección de Evaluación de Riesgo, valida el nivel de riesgo y, cuando corresponde, recomienda medidas de protección y su temporalidad, pudiendo también ajustar, reevaluar o sugerir la suspensión o finalización de medidas, así como remitir acciones complementarias a otras entidades.

Es importante precisar que la UNP ya viene adelantando acciones concretas, sostenidas y verificables orientadas al fortalecimiento de su sistema de evaluación de riesgo y de las garantías de protección. Ello se enmarca en la Modernización Institucional, que incluye planes e iniciativas estratégicas orientadas a transformar el modelo de operación, con hitos como el rediseño institucional y el énfasis en la prevención, todo en cumplimiento de los mandatos constitucionales y de los compromisos asumidos con las organizaciones sindicales.

De igual manera, resulta necesario destacar que, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal - Sector Interior (ANE) adoptado en la vigencia 2023, la UNP ha cumplido con compromisos dirigidos al fortalecimiento del sistema de protección.

La UNP continuará fortaleciendo sus capacidades institucionales para dar una respuesta oportuna, eficaz y con enfoque diferencial a los riesgos que enfrentan los líderes sindicales en Colombia, reafirmando su compromiso con la garantía de los derechos fundamentales a la vida, libertad, integridad y libre asociación. En este marco, se seguirán implementando acciones que promuevan la articulación interinstitucional, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de los mecanismos de protección, con el objetivo de contribuir a un entorno seguro y propicio para el ejercicio pleno de la actividad sindical en el país.

Contrato sindical

Este Gobierno en cabeza del Ministerio del Trabajo entiende que el contrato sindical ha sido utilizado como un mecanismo de intermediación laboral ilegal, razón por la cual el artículo 68 (que modificaba el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo) de la propuesta de la reforma laboral tenía como fin su eliminación. Aun así, en el trámite legislativo el Congreso de la República eliminó esta disposición.

El Ministerio del Trabajo ha venido tomando medidas para vigilar que no se haga uso indebido del contrato sindical y para garantizar que este mismo no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras. Dentro de estas medidas, se resalta que la Ley núm. 2466 (Reforma Laboral), de 2025, en el título II sobre las «Relaciones Individuales de Trabajo», específicamente en su capítulo V denominado «Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral», consagró el artículo 48 titulado «Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión», por medio del cual se agregó el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

> En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

De esta forma, el Gobierno nacional busca garantizar que cualquier forma de intermediación o de tercerización laboral, incluyendo los contratos sindicales, pueda usarse por los empleadores como mecanismo para desconocer o menoscabar los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

A mayo de 2026, el Ministerio del Trabajo viene desarrollando el proyecto de decreto reglamentario enfocado en frenar la tercerización laboral ilegal mediante la regulación estricta del contrato sindical. Esta norma, que modifica el Decreto núm.1072, de 2015, busca garantizar derechos laborales, establecer prohibiciones explícitas contra el uso abusivo de esta figura y crear un sistema de registro obligatorio para estos contratos.

El proyecto de decreto prohíbe el uso del contrato sindical para actividades misionales permanentes, suministro de mano de obra y a su vez establece controles mediante la implementación de un sistema de información y registro de contratos sindicales, que minimice la evasión de obligaciones laborales o de seguridad social y establezca garantías mínimas en el reglamento del contrato sindical, como el tiempo mínimo de afiliación para participar en la ejecución. De otra parte, establece la obligatoriedad de la aprobación por parte de la asamblea de aprobar o renovar los contratos sindicales.

Por otro lado, con el Decreto núm. 0234, de 6 de marzo de 2026, emitido por el Ministerio del Trabajo, se reglamenta la negociación colectiva multinivel en el sector privado y oficial, estableciendo reglas para la negociación por rama, gremio o sector, no solo por empresa. El Decreto busca fortalecer la negociación sindical, ordena la coexistencia con pactos colectivos y establece la obligatoriedad de los acuerdos sectoriales. El Decreto permite la negociación por industria, sector, grupo de empresas o ámbito territorial, además del nivel de empresa tradicional. El Decreto limita la firma de pactos colectivos (acuerdos con no sindicalizados) cuando existen sindicatos con representatividad, así como extiende la aplicación de las convenciones colectivas para todas las empresas de ese sector. Busca que haya una única negociación colectiva por empresa o sector, tomando la más antigua o la del sindicato mayoritario y que los trabajadores no sindicalizados beneficiados por una convención colectiva deban pagar una cuota sindical.

Resulta pertinente poner en conocimiento de la Comisión de Expertos la comunicación remitida por las centrales obreras colombianas a la Confederación Sindical Internacional (CSI), con copia al Gobierno nacional, mediante la cual expresan su posición frente a la inclusión de Colombia en la lista preliminar de casos individuales de la Comisión. Lo anterior reviste especial relevancia en la medida en que dicha comunicación refleja la postura de las principales organizaciones sindicales del país, las cuales manifiestan su desacuerdo con la eventual inclusión de Colombia en la lista corta de examen, destacando avances, espacios de diálogo social y medidas adoptadas por el Estado colombiano en materia de garantía de la libertad sindical y protección de los derechos laborales. En tal sentido, se considera importante que esta información sea valorada integralmente dentro del análisis técnico y objetivo de la situación nacional en relación con la aplicación del Convenio, para lo cual se transcribe parte de la comunicación:

«…El movimiento sindical colombiano considera que el Gobierno de Colombia no debe, bajo ninguna circunstancia, ser incluido en la lista corta de países llamados a examen en dicha Comisión durante el presente año. Esta posición se sustenta, además de en razones técnicas y cifras, que podemos brindar en detalle si lo consideran pertinente, en razones de fondo que exponemos a continuación:

En primer lugar, el país ha experimentado avances laborales significativos, sin precedentes en la historia reciente. Gracias al respaldo del Gobierno nacional se han adoptado medidas que durante décadas fueron reclamadas por el movimiento sindical sin encontrar respuesta efectiva, lo cual marca un cambio estructural en la relación entre el Estado y el mundo del trabajo.

En segundo lugar, Colombia atraviesa un momento político-electoral especialmente sensible, en el que se confrontan proyectos profundamente divergentes de país para definir el Gobierno de los próximos cuatro años (primera vuelta presidencial el 31 de mayo, segunda eventual vuelta presidencial el 21 de junio). En este contexto, la inclusión del país en la lista corta podría incidir negativamente en el debate democrático interno, favoreciendo narrativas regresivas frente a los avances logrados. No puede ignorarse que, históricamente, las presiones externas sobre Colombia en materia laboral han sido aprovechadas en el debate político interno, precisamente por aquellos sectores que durante décadas le dieron la espalda al movimiento sindical colombiano y que hoy invocan estándares internacionales que jamás defendieron cuando tenían el poder para hacerlo. Resulta particularmente preocupante el riesgo de que sectores políticos de ultraderecha, comparables con experiencias regresivas en otros países de la región, instrumentalicen una eventual observación internacional en detrimento de la continuidad de las transformaciones laborales y sociales en curso.

En tercer lugar, si bien reconocemos que persisten desafíos en materia de derechos sindicales, es innegable que en los últimos tres años se han alcanzado niveles inéditos de garantías. Entre ellos se destacan: la apertura efectiva de espacios de participación sindical; el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva por ser víctima del conflicto armado interno ordenando medidas concretas de reparación, memoria, protección y no repetición frente a los crímenes antisindicales; la adopción de un marco normativo que amplía la negociación colectiva, incluyendo el primer decreto de negociación sectorial; el fortalecimiento de garantías para el ejercicio del derecho de huelga, y se alcanzó la reforma laboral más garantista de las últimas décadas, que cerró vacíos normativos que durante años habían sido usados para precarizar el trabajo, para evadir la estabilidad laboral, para disfrazar relaciones de dependencia bajo formas contractuales que le quitaban al trabajador sus derechos entre otros progresos sustantivos.

Estos avances deben ser valorados de manera objetiva y equilibrada en los escenarios internacionales, evitando decisiones que desconozcan el contexto nacional y los esfuerzos genuinos de transformación.

En consecuencia, solicitamos respetuosamente a la CSI su compromiso decidido para impedir que Colombia sea incluida en la lista corta de la Comisión en la próxima Conferencia. Consideramos que ello contribuirá a proteger los avances alcanzados y a fortalecer un proceso de cambio que ha sido históricamente demandado por el movimiento sindical colombiano.»

En mérito de lo expuesto, el Gobierno de Colombia reitera su plena disposición de continuar fortaleciendo las acciones orientadas a la garantía efectiva de la libertad sindical, la protección de los derechos de las y los trabajadores y el fortalecimiento del diálogo social tripartito, en cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Los avances normativos, institucionales y operativos descritos en el presente informe evidencian el compromiso sostenido del Estado colombiano con la adopción de medidas concretas para atender los desafíos aún existentes, así como con la consolidación de un entorno cada vez más favorable para el ejercicio de la actividad sindical. En este sentido, se considera que el contexto actual del país, los progresos alcanzados y la voluntad demostrada por las instituciones nacionales y los actores sociales constituyen elementos objetivos que deben ser valorados integralmente por la Comisión.

Reparación colectiva del movimiento sindical

En primer lugar, es importante destacar el avance y la voluntad del Gobierno nacional frente a la reparación colectiva del movimiento sindical y el cumplimiento del Convenio. En este sentido, es pertinente destacar que el proyecto de decreto de reparación colectiva «Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 7 de la parte 2 del libro 2 del Decreto núm. 1084 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación, y se establecen lineamientos para fortalecer, complementar y orientar al avance de la reparación colectiva del movimiento sindical colombiano y se ordenan medidas de satisfacción y reparación simbólica» (actualmente en proceso de promulgación) y el Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC) (actualmente en formulación), se complementan de manera estructural. El conjunto de medidas contempladas en ambos instrumentos tiene como propósito central fortalecer la acción sindical, contribuir a la reconstrucción del tejido organizativo y preservar la memoria de los hechos de victimización sufridos por el movimiento sindical colombiano, como garantía fundamental de no repetición y de promoción de los derechos de asociación y libertad sindical.

A continuación, se detallan los avances consolidados en el proyecto de decreto «Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 7 de la parte 2 del libro 2 del Decreto núm. 1084 de 2015…» y su respectiva memoria justificativa:

Reconocimiento formal del sujeto colectivo: El Estado, mediante la Resolución núm. 31247, de 24 de marzo de 2023 expedida por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), reconoció formalmente al Movimiento Sindical Colombiano como sujeto de reparación colectiva. Se reconoce como un sujeto de carácter nacional, transversal y multisectorial, integrado por las organizaciones CUT, CGT, CTC y FECODE.

Esquemas de protección (Garantías de la Libertad Sindical): El proyecto normativo ordena a la Unidad Nacional de Protección (UNP) el fortalecimiento y la adecuación de las medidas de protección, trascendiendo el enfoque individual para integrar esquemas de carácter colectivo que incluyan expresamente el resguardo de sedes sindicales y espacios organizativos amenazados. Se establece una estrategia diferencial para el sector de docentes sindicalizados, reconociendo los riesgos específicos asociados a su labor territorial.

En materia de prevención, se promueve un diálogo institucional con la Defensoría del Pueblo para subsanar un vacío operativo actual: el marco vigente (Decreto núm. 2124, de 2017) no contempla expresamente el enfoque sindical en el Sistema de Alertas Tempranas (SAT), por lo que el decreto ordena su incorporación para asegurar una respuesta estatal oportuna ante amenazas territoriales. Estas medidas buscan mitigar el impacto de la violencia sistemática documentada (15 481 hechos victimizantes) y el alto índice de impunidad. Para asegurar su pertinencia, las acciones integran transversalmente los enfoques de género, territorial y sectorial, con énfasis en la protección de mujeres líderes y la creación de programas específicos para sectores estratégicos como el minero-energético.

Medidas de satisfacción y dignificación (Garantías de no repetición): En estricta observancia de los estándares de la Resolución 60/147 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el decreto crea el Programa de Reconocimiento y Dignificación de la Labor y las Memorias Plurales Sindicales. Este programa busca revertir la doctrina del «enemigo interno» y la estigmatización sistemática que ha asociado la labor sindical con la insurgencia. Como eje central de estas acciones, se ordena un acto solemne de reconocimiento de alcance nacional, presidido por el Presidente de la República, destinado a honrar la memoria de las víctimas y reconocer la gravedad de las violaciones sufridas frente a los múltiples hechos victimizantes que sucedieron en un 70 por ciento en el periodo comprendido entre 1994 y 2006.

Asimismo, se institucionaliza la «Semana por la Dignificación y el Reconocimiento de la Labor y las Memorias Sindicales» durante la primera semana de mayo de cada año. Esta medida de satisfacción incorporará actividades pedagógicas y culturales que incluyen medidas afirmativas para reconocer la labor de las mujeres sindicalistas víctimas. Finalmente, en materia de memoria histórica y para garantizar la no repetición, se coordinará con el Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) la creación de una sala (permanente o itinerante) en el Museo Nacional de la Memoria, con el propósito de visibilizar el aporte estructural del sindicalismo y el movimiento obrero a la construcción de la democracia y la paz en Colombia.

Articulación Interinstitucional: En desarrollo de la Ley núm. 2421, de 2024, que impone adoptar mecanismos de coordinación para superar la mora institucional, el Decreto consolida la planeación armónica de las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV). Esta coordinación será liderada por la UARIV y el Ministerio del Trabajo, garantizando el seguimiento de las medidas a través de la Mesa Permanente de Concertación (Decreto núm. 624 de 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de superar el rezago y la mora institucional de más de trece años en la reparación del sindicalismo, el decreto establece un modelo de gobernanza basado en la planeación armónica sectorial e intersistémica. Esta medida

responde directamente a la sentencia T-718, de 2017, de la Corte Constitucional, la cual advirtió que la fragmentación de la respuesta estatal vulnera los derechos fundamentales de las víctimas; por tanto, el Decreto articula a todas las entidades del SNARIV bajo el liderazgo técnico de la UARIV y el apoyo del Ministerio del Trabajo.

Como mecanismo de seguimiento y transparencia, se garantiza la participación del Movimiento Sindical a través de la Mesa Permanente de Concertación (Decreto núm. 624 de 2016), espacio donde se monitoreará el cumplimiento progresivo de las medidas bajo criterios de sostenibilidad fiscal. Finalmente, para dotar de seguridad jurídica la ejecución, el Decreto ordena la creación de un plan de implementación en un término de sesenta días hábiles tras su firma, asegurando que cada entidad defina cronogramas y presupuestos claros para la reparación integral, en sintonía con las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Convenio.

Diálogo social

El Gobierno reafirma que el fortalecimiento del diálogo social constituye un eje fundamental para la consolidación del trabajo digno y decente, la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo y la construcción de la paz social. En este sentido, el tripartismo continúa siendo un principio esencial de organización de las relaciones laborales, en concordancia con los estándares promovidos por la OIT, permitiendo generar espacios de concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado para la formulación de políticas públicas y la prevención y solución de los conflictos laborales.

Como ejemplo concreto de estos mecanismos de diálogo social, la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) desempeña un papel relevante como instancia permanente de concertación tripartita orientada a promover soluciones consensuadas y duraderas en materia laboral. A través de este espacio se fomenta el intercambio de ideas, la construcción de acuerdos y la materialización de los derechos de asociación sindical, libertad sindical y negociación colectiva, contenidos en los Convenios núms. 87, 98, 151 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia. La CETCOIT constituye así una herramienta institucional clave para fortalecer la justicia social, el entendimiento entre los actores sociales y la estabilidad de las relaciones laborales en el país. Se adjunta informe de ejecución de la CETCOIT.

Se ilustra en la siguiente tabla información estadística de los casos tramitados en este espacio:

Categoría	2024	2025	2026	Total
Total de casos, inventario al 8 de mayo de 2026				91
Casos que vienen de 2024				71
Casos nuevos durante 2025				16
Casos nuevos 2026				4
Reuniones plenarias CETCOIT - Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT	1			1
Sesiones subcomisiones de admisión de casos	10	2	1	13
Casos aprobados por la subcomisión, análisis de casos	17	10	1	28
Casos no aprobados por la subcomisión, análisis de casos	21	5	2	28
Casos aprobados para subcomisión de seguimiento	2	0	0	2
Acuerdo y cierre de casos (firmados y pendientes de firma)	2	8	1	11

Categoría	2024	2025	2026	Total
Casos que siguen pendientes por aprobación	0	0	4	4
Subcomisión de Tratamientos de Casos - Etapas - Actas y Listados al día	16	69	22	107
Subcomisión de Seguimiento de Casos	2	0	1	3
Reuniones de mediación y coordinación con las centrales obreras y gremios e internas con el equipo CETCOIT	19	5	4	28
Casos remitidos al Comité de Libertad Sindical de la OIT desde CETCOIT	0	0	0	0

Consolidado de la CETCOIT (abril/2024 - mayo/2026).

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, el Gobierno nacional destaca otros escenarios de diálogo social tripartito, como la Subcomisión de Análisis y Seguimiento de Decretos y Leyes, en la cual se adelantaron diversas sesiones de discusión y concertación sobre el proyecto de decreto «Por el cual se subroga el capítulo 7 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto núm. 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relativo a la negociación colectiva unificada por niveles con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales». Este ejercicio refleja la importancia que el Gobierno otorga a la participación activa de los actores sociales en la construcción de iniciativas normativas orientadas al fortalecimiento de la negociación colectiva y de las garantías laborales en Colombia.

Proyecto de reforma laboral

A pesar de que la Ley núm. 2466, de 2025, promovida por el Gobierno nacional como un avance significativo en materia de trabajo decente y digno en Colombia, no incorporó disposiciones específicas relacionadas con la negociación colectiva, tal como se indicó en la información previamente remitida, posteriormente se adoptó mediante decreto la reglamentación de la negociación colectiva multinivel, constituyendo un avance relevante en el fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva en el país.

Es importante destacar que la mencionada Ley incluyó un capítulo único sobre garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y el fomento de la unidad sindical. En este marco, el Gobierno nacional reafirma su compromiso con el fortalecimiento progresivo de las garantías para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la protección del derecho de asociación sindical, en armonía con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano y con los principios promovidos por la OIT.

Finalmente, el Gobierno reitera que la presente información complementa y da alcance a la comunicación previamente remitida, en el marco de los compromisos internacionales del Estado y del seguimiento a la aplicación de los instrumentos de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El siguiente caso que tenemos a consideración de la Comisión se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte de Colombia. Para la discusión de este caso tenemos 28 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito entonces al

representante gubernamental de Colombia, el señor Embajador Permanente de Colombia ante la Oficina de las Naciones Unidas y demás organizaciones internacionales en Ginebra, a que tome la palabra.

Representante gubernamental: Es un honor intervenir en nombre del Gobierno de Colombia en el examen de la aplicación del Convenio. Permítanme comenzar reiterando el pleno compromiso del Estado colombiano con los principios y derechos consagrados en este Convenio, uno de los pilares fundamentales del sistema normativo de la OIT. Colombia reconoce que la libertad sindical constituye un elemento esencial de la democracia, del diálogo social y de la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Nuestro país comparece ante esta Comisión con plena transparencia, disposición al diálogo y profundo respeto por los mecanismos de control de la OIT. Lo hacemos conscientes de los desafíos que aún persisten, pero también con la convicción de que los avances alcanzados en los últimos años constituyen progresos significativos que deben ser valorados de manera objetiva, equilibrada e integral; y con la esperanza de que este examen contribuya a esclarecer la vía que debemos seguir andando para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano conforme al Convenio y, sobre todo, a robustecer el diálogo social para implementar el nivel de dicho cumplimiento.

Colombia continúa enfrentando importantes desafíos en materia de seguridad derivados de la persistencia de grupos armados organizados, economías ilícitas y estructuras criminales que afectan a amplios sectores de la población. Esta realidad impacta a líderes sociales, defensores de derechos humanos, autoridades locales, comunidades étnicas y, por supuesto, también a dirigentes y afiliados sindicales.

Colombia ha conocido una evolución dramática de las violaciones al derecho a la vida, la libertad y la integridad física de sindicalistas en el país entre 1971 y 2023, según lo muestran los registros del Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERAH) de la Escuela Nacional Sindical. La serie histórica permite identificar las distintas fases de la violencia antisindical en el país, evidenciando periodos de alta afectación, particularmente durante las décadas de 1990 y 2000, en que pasamos de 200 violaciones al derecho a la vida, a la libertad y la integridad física de sindicalistas en el año de 1988 a 1 000 en el año de 1998, así como una reducción progresiva en los años más recientes, con 800 registros todavía en 2008 y menos de 100 en 2023, lo que refleja una disminución significativa frente a los máximos observados a finales del siglo pasado, aunque todavía esa reducción no es suficiente. Debemos continuar incrementando nuestros esfuerzos para acercarnos a cero violaciones, que es la meta y el desafío que tenemos como imperativo.

El Gobierno de Colombia rechaza categóricamente toda forma de violencia contra el movimiento sindical. Ningún acto de violencia, amenaza o intimidación contra quienes ejercen legítimamente la actividad sindical es aceptable. Por ello, el Estado ha fortalecido progresivamente sus mecanismos de prevención, protección, investigación y judicialización, con el propósito de garantizar condiciones cada vez más seguras para el ejercicio de la libertad sindical.

En materia de investigación y lucha contra la impunidad, la Fiscalía General de la Nación mantiene como prioridad institucional la atención de los delitos cometidos contra personas sindicalizadas. Para ello, cuenta con estrategias especializadas para la investigación y judicialización de homicidios contra sindicalistas y defensores de derechos humanos. Durante 2025, se implementaron mecanismos de priorización para concentrar esfuerzos investigativos en territorios apartados y de difícil acceso, así como estrategias de asociación de casos destinadas a identificar patrones criminales, desarticular organizaciones delictivas y

afectar sus estructuras financieras. Igualmente, se fortaleció la coordinación entre las distintas dependencias de la Fiscalía, incluyendo la Delegada para la Seguridad Territorial, la Dirección Especializada contra las Violaciones a los Derechos Humanos y la Unidad Especial de Investigación.

Entre las medidas adoptadas se destacan la implementación del Protocolo de Caracterización Victimológica por Graves Violaciones de Derechos Humanos, que permite incorporar el perfil sindical de las víctimas en la construcción de hipótesis investigativas, así como la aplicación del Memorando núm. 001, de 2024, mediante el cual se refuerza el principio de unidad de la investigación y el abordaje integral de los casos desde la etapa inicial hasta el juicio. Estas acciones reflejan una política institucional orientada a mejorar la capacidad investigativa del Estado y avanzar de manera efectiva en la lucha contra la impunidad.

Respecto de las amenazas contra sindicalistas y defensores de derechos humanos, la Fiscalía ha fortalecido el Grupo Nacional de Trabajo especializado en la investigación de amenazas, integrado por despachos dedicados exclusivamente a esta materia. Se han establecido mecanismos permanentes de atención y recepción de denuncias durante las 24 horas del día, así como equipos de reacción inmediata encargados de adelantar actos urgentes de investigación desde el momento mismo en que se conoce una amenaza. Estas capacidades institucionales han permitido la respuesta estatal frente a uno de los fenómenos que más preocupa al Gobierno y a las organizaciones sindicales. La protección de los dirigentes y actividades sindicales constituye otro de los pilares de la acción estatal.

La Unidad Nacional de Protección continúa desarrollando y fortaleciendo medidas en favor de esta población, reconocida expresamente como sujeto de especial protección por el ordenamiento jurídico colombiano. Durante los últimos años se han fortalecido los procesos de coordinación interinstitucional, la capacitación especializada de funcionarios y la asignación de recursos técnicos y logísticos destinados a atender las necesidades de protección de líderes sindicales en distintas regiones del país. La Unidad Nacional de Protección adelanta actualmente un proceso de modernización institucional orientado a fortalecer sus mecanismos de evaluación del riesgo, ampliar las capacidades preventivas y mejorar la eficacia de las medidas de protección individual y colectiva. Estas acciones buscan garantizar respuestas oportunas, técnicas y adecuadas a las condiciones específicas que enfrentan quienes ejercen actividades sindicales en contextos de riesgo.

Permítanme destacar igualmente los avances alcanzados en materia de reparación colectiva del movimiento sindical colombiano. Después de años de reivindicaciones históricas, el Estado colombiano reconoció formalmente al movimiento sindical del país como sujeto de reparación colectiva. Este reconocimiento constituye un hito sin precedentes y refleja la voluntad estatal de atender las consecuencias de décadas de violencia antisindical.

Actualmente avanza la adopción de un marco normativo destinado a fortalecer la reparación colectiva del movimiento sindical mediante medidas de satisfacción, memoria, dignificación, protección y garantías de no repetición. Entre ellas se contempla el fortalecimiento de esquemas de protección colectiva, la incorporación de un enfoque sindical en los mecanismos de alerta temprana, la realización de actos públicos de reconocimiento de responsabilidad histórica, la institucionalización de una semana nacional de dignificación de la memoria sindical y la creación de espacios permanentes de memoria histórica sobre el aporte del sindicalismo a la democracia colombiana. Estas iniciativas representan una expresión concreta del compromiso estatal con la verdad, la memoria, la reparación y las garantías de no repetición.

En materia de diálogo social, Colombia ha fortalecido significativamente los espacios institucionales de concertación tripartita. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, la CETCOIT, continúa consolidándose como un mecanismo eficaz para la prevención y solución concertada de conflictos laborales relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. A través de este espacio se han tramitado decenas de casos, promoviendo acuerdos entre las partes y fortaleciendo la cultura del diálogo social como instrumento fundamental para la resolución de controversias. El Gobierno considera que el diálogo social configura la vía más eficaz para garantizar relaciones laborales equilibradas y democráticas, y continuará promoviendo estos espacios de participación.

Quisiera referirme a los avances normativos alcanzados recientemente. La Ley núm. 2466, de 2025, que contiene la reforma laboral impulsada por el Gobierno nacional, incorporó en su Título III, denominado «Libertad Sindical y Cumplimiento de Estándares Internacionales», un Capítulo Único sobre «Garantías para el Ejercicio del Derecho de Asociación Sindical y el Fomento de la Unidad Sindical». En particular los artículos 59 y 60 establecen medidas orientadas a fortalecer las garantías para el ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Asimismo, mediante el Decreto núm. 0234, de 2026, se reglamentó este año la negociación colectiva multinivel, permitiendo la negociación por rama de actividad, sector económico, grupo de empresas o ámbito territorial. Esta medida representa un avance significativo en la ampliación de los mecanismos de negociación colectiva y responde a reivindicaciones históricas planteadas por las organizaciones sindicales. Igualmente, el Gobierno ha promovido medidas orientadas a prevenir el uso indebido de figuras de intermediación laboral que puedan afectar derechos laborales o sindicales. Todo ello evidencia una clara voluntad de fortalecer progresivamente el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva en Colombia.

Resulta particularmente relevante señalar que las principales centrales sindicales colombianas han manifestado públicamente su reconocimiento a diversos avances alcanzados en los últimos años en materia de derechos laborales, diálogo social, reparación colectiva, fortalecimiento de la negociación colectiva y ampliación de las garantías sindicales. Esas centrales manifiestan textualmente lo siguiente y cito: «Si bien persisten desafíos en materia de derechos sindicales, es innegable que en los últimos tres años se han alcanzado niveles inéditos de garantías. Entre ellos se destacan: la apertura efectiva de espacios de participación sindical; el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva por ser víctima del conflicto armado interno, ordenando medidas concretas de reparación, memoria, protección y no repetición frente a los crímenes antisindicales; la adopción de un marco normativo que amplía la negociación colectiva incluyendo el primer decreto de negociación sectorial; el fortalecimiento de garantías para el ejercicio del derecho de huelga y se alcanzó la reforma laboral más garantista de las últimas décadas, que cerró vacíos normativos que durante años habían sido usados para precarizar el trabajo, para evadir la estabilidad laboral, para disfrazar relaciones de dependencia bajo formas contractuales que le quitaban al trabajador sus derechos entre otros progresos sustantivos». Hasta aquí la cita.

El Gobierno reconoce plenamente los desafíos pendientes al tiempo que tiene presente el proceso de transformación institucional que ha generado avances concretos y verificables valorados por importantes actores del movimiento sindical colombiano. Por ello, consideramos que el análisis de la situación colombiana debe realizarse teniendo en cuenta tanto los retos existentes como los progresos alcanzados.

Colombia comparece ante esta Comisión para demostrar que existe una voluntad política inequívoca, una acción institucional sostenida y un compromiso real con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Los avances normativos institucionales y operativos que hemos expuesto reflejan esfuerzos concretos orientados a fortalecer la libertad sindical, combatir la violencia antisindical, mejorar la protección de los dirigentes sindicales, promover el diálogo social y consolidar mecanismos efectivos de negociación colectiva. Por estas razones, el Gobierno solicita respetuosamente a esta Comisión valorar integralmente el contexto nacional, reconocer los avances alcanzados y acompañar los esfuerzos que continúa desarrollando el Estado colombiano para garantizar plenamente los derechos consagrados en el Convenio. Reiteramos nuestra disposición permanente para continuar cooperando con la Organización Internacional del Trabajo y con todos los interlocutores sociales en la construcción de un mundo del trabajo más justo, democrático e inclusivo. Esperamos que este ejercicio contribuya a valorar los aciertos logrados, a iluminarnos en relación con los retos pendientes y las vías para superarlos, y sobre todo a fortalecer nuestra capacidad de diálogo social para beneficio de todas y todos en Colombia.

Miembros trabajadores: Agradecemos el informe del representante del Gobierno de Colombia. En nombre del grupo de las trabajadoras y trabajadores comparecemos nuevamente ante esta Comisión para discutir el caso de Colombia en relación con el Convenio. Hablar de Colombia ante esta Comisión nunca ha sido fácil. Durante décadas, cuando la comunidad laboral internacional escuchaba el nombre de Colombia, no pensaba primero ni en diálogo social, ni negociación colectiva o en democracia, sino que pensaba en asesinatos, amenazas e impunidad. Pensaba en el país donde perdimos a cientos de compañeros y compañeras luchando por un trabajo decente.

Y, precisamente por esa historia debemos afirmar con claridad que hoy estamos frente a un país que continúa enfrentando enormes desafíos, pero conforme a la información de las organizaciones sindicales hermanas de Colombia, también atraviesa un proceso real, imperfecto, insuficiente todavía, pero real de cambio, de transformación institucional, recuperación de derechos y fortalecimiento de garantías para el ejercicio de la libertad sindical, después de tantos años de soledad para el movimiento sindical colombiano.

Fueron décadas en las que las recomendaciones internacionales de los órganos de control se repetían sin producir cambios sustanciales. Durante los últimos cuatro años, sin embargo, el Gobierno tomó una decisión política que merecería ser reconocida por esta Comisión, para darle el valor que merecen las observaciones y recomendaciones del sistema de control normativo de la OIT, una de las piedras angulares de esta casa.

Es cierto que las recomendaciones de los órganos de control eran sistemáticamente ignoradas o aplazadas. Pero, finalmente, se debe reconocer un esfuerzo decidido del Gobierno por implementar estas recomendaciones mediante reformas legales, decisiones administrativas, actuación de la inspección laboral y algunas nuevas herramientas regulatorias orientadas a hacer efectivas las normas internacionales que aquí adoptamos.

Sobre las observaciones de la Comisión de Expertos, debemos comenzar diciendo que las preocupaciones históricas de los organismos de control siguen siendo reales. Persisten desafíos relacionados con: violencia antisindical, impunidad, medidas de protección, restricciones históricas a la huelga, dificultades relacionadas con la investigación penal, obstáculos estructurales que durante décadas afectaron el ejercicio pleno de la libertad sindical. La Comisión de Expertos expresó nuevamente su preocupación frente a los homicidios de sindicalistas, y los trabajadores compartimos plenamente esa preocupación. Es ahí donde persisten los principales retos en materia de libertad sindical en Colombia, aunque

se trate de delitos que se dieron en el complejo marco de concurrencia de conflictos armados internos, durante la implementación de la justicia transicional instituida con el proceso de paz, al fin se ha evidenciado que la violencia antisindical estaba marcada por la anuencia estatal y algún tipo de financiación externa. Contamos al fin con avances en materia de verdad, persisten moras y deudas en materia de justicia, por lo que alentamos al Gobierno a que, en conjunto con la Fiscalía y administración de justicia, continúen las investigaciones efectivas, prontas y que lleven a la judicialización real de autores materiales e intelectuales de la violencia histórica. Sobre todo, aunque reconocemos la significativa disminución de violaciones a la integridad de sindicalistas en Colombia en su vida y en su ejercicio del cargo, sigue siendo inadmisible que sindicalizarse siga costando la vida, en Colombia o en ninguna parte del mundo.

Las organizaciones sindicales de Colombia, las organizaciones sindicales hermanas, expresan que hoy en Colombia cesó de estigmatizarse y perseguirse al movimiento sindical y por primera vez se lo hace partícipe protagonista de la política laboral del país.

Reconocidos los desafíos, el Grupo de los Trabajadores debe resaltar que observamos avances, pero en gran medida que también se debieron a la resiliencia y la lucha de nuestros compañeros sindicalistas en Colombia.

El año pasado se aprobó una reforma laboral más ambiciosa que en muchos años atrás, luego de meses de intensa y comprometida discusión tripartita y de meses de discusión pública nacional y legislativa; una reforma construida precisamente alrededor de principios históricamente promovidos por la OIT, como es: el fortalecimiento del trabajo decente, la recuperación de derechos laborales, la estabilidad laboral, un importante enfoque de género y la formalización de sectores históricamente precarizados como las trabajadoras domésticas, las madres comunitarias, aprendices, preparadoras de alimentos, entre otros. Solo debe lamentarse que, pese al compromiso y persistencia del Gobierno y a la movilización del sindicalismo, las propuestas en materia de libertad sindical, que no era otra cosa que aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, fueron cercenados del proyecto de ley, eliminándose los artículos relacionados con asociación sindical, negociación colectiva y huelga; es decir, todo lo que se está tratando hoy en este caso.

Colombia avanzó en una política sostenida de recuperación salarial mediante el aumento sin precedentes del salario mínimo, que lo convirtió en salario vital, siguiendo las indicaciones de esta casa.

Este año y por primera vez el país adoptó una Política Pública de Trabajo Digno y Decente que contiene una hoja de ruta de acciones institucionales concretas y con presupuestos comprometidos por diez años, orientadas entre otros al fortalecimiento de la libertad sindical, transformando obligaciones históricamente dispersas en una hoja de ruta estatal donde se incluyen, entre otras, escuelas territoriales, la formación sindical, un nuevo censo sindical y una cantidad de inspecciones laborales especializadas en libertad sindical y promoción sindical.

Quisiera detenerme particularmente en un asunto históricamente ignorado: la reparación colectiva del movimiento sindical. Por años, Colombia negó o trató a los sindicalistas asesinados, perseguidos o desplazados como víctimas individuales. Pero el daño fue colectivo: se destruyeron organizaciones, se fracturaron federaciones, se redujo capacidad organizativa y se debilitó profundamente el diálogo social. Por ello resulta particularmente importante reconocer: i) que en esta etapa el movimiento sindical es una víctima del conflicto armado y hay una responsabilidad del Estado en muchos de estos hechos victimizantes; ii) que hoy, además, existe un diagnóstico oficial de este daño colectivo sufrido por el movimiento sindical,

y iii) que avanza conjuntamente la construcción del Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC) del movimiento sindical con muchas medidas reparadoras concertadas con sus representantes y vinculantes a varias entidades públicas, y también otras medidas. Esto no soluciona las décadas de violencia, pero sí representa un avance institucional que el sindicalismo colombiano esperó durante generaciones y constituye un avance hacia la verdad, la justicia y la no repetición.

Sobre los contratos sindicales mencionados por el informe y que el movimiento sindical ha reprochado por años por desnaturalizar los sindicatos y volverlos intermediadores laborales, finalmente debemos referirnos a uno de los avances más importantes del último periodo después de meses de discusión tripartita y, aunque no fue posible alcanzar el consenso, el Gobierno expidió una de las regulaciones sindicales más avanzadas en la región, el Decreto núm. 0234, de marzo de este año, que reglamenta la negociación colectiva a niveles superiores al de la empresa, una norma largamente reclamada por el sindicalismo y reiteradamente recomendada durante años por los órganos de control de la OIT y que hoy es una realidad. Gracias a esta regulación, sindicatos del sector eléctrico, transporte, minería, agroindustrial, audiovisual y otros sectores, ya se encuentran en procesos de negociación sectorial. La verdad, que mientras en otros lugares del mundo se reduce la cobertura de la negociación colectiva, alentamos que Colombia comience a construir mecanismos orientados precisamente a ampliarla.

Los trabajadores no comparecemos hoy para afirmar que Colombia resolvió sus problemas. Persisten las violaciones a la vida e integridad y aún hay alta impunidad. Persisten desafíos regulatorios. Persisten reformas pendientes relacionadas con huelga, negociación colectiva e investigación penal.

Es fundamental institucionalizar los avances y grandes logros recientes en materia de inspección y que garanticen con efectividad el nuevo modelo de negociación colectiva.

Sin embargo, esta Comisión debería reconocer que hay avances porque, para las organizaciones sindicales hermanas de Colombia, es un país donde comienza a haber diálogo social, donde el movimiento sindical comienza a ser reconocido como protagonista y no perseguido, donde se apuesta por la negociación colectiva en lugar de restringirla, donde debe haber respeto por ambos actores sociales, empleadores y trabajadores, por el derecho de huelga, que no se entienda como amenaza, sino como un ejercicio de la libertad sindical, y comience a reconocerse como un componente esencial de la democracia.

Me están pidiendo a mí y a todo mi equipo, el Grupo de Trabajadores, que además estamos apoyando a todos los casos, que, antes del cierre, no aplaudamos, y creo vamos a cumplir. Nos vamos a comportar y no vamos a aplaudir. Gracias por solicitármelo para no entorpecer los métodos de trabajo.

Para finalizar, los miembros trabajadores consideran que Colombia debe reconocerse hoy como un caso en progreso. Es un país que aún enfrenta enormes desafíos, pero, por primera vez podemos observar que avanza claramente en una dirección correcta, aunque debe cumplir con lo requerido en el Informe. No debemos dejar atrás las observaciones de la Comisión de Expertos, por eso está este tema en tratamiento.

Miembros empleadores: Le agradecemos al Gobierno de Colombia la información proporcionada para el examen de este caso y tomamos debida nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, así como las observaciones remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este es un caso que la Comisión viene examinando desde hace muchos años. Colombia ratificó el Convenio en el año 1976 y su

aplicación ha sido objeto de seguimiento constante por los órganos de control de la OIT. El caso ha sido discutido en 17 ocasiones por esta Comisión y la Comisión de Expertos ha formulado numerosas observaciones desde el año 2000, incluidas las más recientes de 2019, 2020, 2023 y 2025.

Tomamos nota igualmente de la información complementaria presentada por el Gobierno en la que describe diversas medidas dirigidas a fortalecer las investigaciones, la protección de sindicalistas y la coordinación institucional para hacer frente a la violencia y a los desafíos que persisten en determinadas regiones del país.

Los miembros empleadores desean, en primer lugar, poner de relieve que la libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales de la OIT. Este Convenio fundamental establece en su artículo 2 el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir, sin autorización previa, organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, y que la protección efectiva de los dirigentes y afiliados sindicales, frente a toda forma de violencia, amenaza o intimidación, es una condición indispensable para el ejercicio de los derechos garantizados por el Convenio.

En esta instancia queremos hacer una declaración inicial. Los empleadores toman nota de la reciente opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia que tiene carácter consultivo. El Grupo de los Empleadores toma nota respetuosamente de esta opinión consultiva, que no implica ninguna determinación sobre el contenido preciso, el alcance o las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga. Esto refuerza nuestra opinión de que el alcance y las condiciones de este derecho se regulan a nivel nacional. En la próxima reunión de noviembre, el Consejo de Administración tendrá la oportunidad de examinar detenidamente la opinión y las medidas de seguimiento respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de las relaciones laborales nacionales, y, en vista de ello, el Grupo de los Empleadores no abordará los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga al tratar este caso de Colombia.

Vamos, ahora sí, a referirnos a los distintos asuntos expresados por la Comisión de Expertos.

Violencia antisindical y protección de sindicalistas

Los miembros empleadores rechazan de manera categórica todos los actos de violencia contra dirigentes y miembros de organizaciones sindicales. Lamentamos profundamente las muertes, amenazas y demás actos de violencia reportados y reiteramos que ninguna circunstancia puede justificar ataques contra personas por el ejercicio legítimo de los derechos sindicales.

Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los avances en materia de investigación, así como del fortalecimiento del grupo de amenazas de la dirección de derechos humanos de la Fiscalía General de la Nación, así como de la Unidad Nacional de Protección y de los mecanismos de coordinación entre las distintas autoridades competentes. Reconocemos igualmente los esfuerzos realizados para fortalecer la protección individual y colectiva de los sindicalistas en situación de riesgo y para mejorar la capacidad institucional de investigación de los delitos cometidos contra miembros del movimiento sindical.

Compartimos la preocupación respecto de la persistencia de actos de violencia antisindical y, particularmente, respecto de la necesidad de seguir mejorando los resultados en la identificación, judicialización y sanción, tanto de los autores materiales, como de los autores intelectuales de estos delitos. Por ello, alentamos al Gobierno a continuar

fortaleciendo las acciones de investigación, protección y prevención, prestando especial atención a los territorios y sectores más afectados.

En cuanto a las medidas de reparación colectiva, tomamos notas de las acciones desarrolladas por el Gobierno en el marco de la Mesa Permanente de Concertación para la reparación colectiva del movimiento sindical, así como de los esfuerzos realizados para avanzar en diversas iniciativas por los daños sufridos por el movimiento sindical durante el conflicto armado. Valoramos estos esfuerzos que parecería que están proporcionando resultados limitados y apoyamos al Gobierno a seguir avanzando, en consulta con todos los interlocutores relevantes en el mundo del trabajo, hacia la adopción de medidas concretas, efectivas y verificables de reparación colectiva, que contribuyan a fortalecer la confianza institucional y las garantías de no repetición. En este contexto, valoramos positivamente que estas cuestiones continúen abordándose en el marco de la Mesa Permanente de Concertación como espacio tripartito con la participación activa de todos los interlocutores sociales.

Respecto del artículo 200 del Código Penal, en lo que refiere a este artículo, que establece sanciones penales para una serie de actos contrarios a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y su utilidad como tal o no, recordamos la importancia de que se evalúe el contexto de forma integral. Esto es, no solo en aspectos cuantitativos, sino teniendo en cuenta los aspectos cualitativos. De esta forma se incorporaría al análisis aspectos de política pública adicionales al número de sentencias condenatorias. Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación entre las partes, pueden ser uno de los elementos de política pública con que se aborde, en línea con lo afirmado por el Gobierno respecto de numerosas conciliaciones por fuera de los canales institucionales.

Reformas legislativas

Tomamos nota de que en Colombia se ha desarrollado un amplio proceso de reforma laboral que abordó una variedad de materias relativas a las relaciones laborales. Observamos, asimismo que algunas de las cuestiones incluidas inicialmente en el proyecto de reforma respondían a solicitudes formuladas por la propia Comisión de Expertos en relación con la adecuación de la legislación y la práctica al Convenio, mientras que otras formaban parte de la agenda más amplia de política laboral impulsada por el Gobierno.

Sin perjuicio del contenido de las reformas finalmente adoptadas o de aquellas que no prosperaron durante el trámite legislativo, el Grupo de los Empleadores desea expresar su preocupación por las alegaciones relativas a la falta de consulta tripartita efectiva durante este proceso. En particular, tomamos nota de las observaciones de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), según las cuales la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales no fue convocada para examinar el proyecto de ley que dio lugar a la adopción de la Ley núm. 2466, de 2025.

La consulta de los interlocutores sociales más representativos no constituye una mera formalidad procedimental, por el contrario, representa una condición esencial para construir reformas equilibradas, sostenibles y ampliamente legitimadas por quienes deberán aplicarlas en la práctica. Por ello, compartimos la preocupación expresada por la Comisión de Expertos y solicitamos al Gobierno que garantice que cualquier futuro proceso de reforma relativo a materias cubiertas por el presente Convenio sea precedido de una consulta plena efectiva y significativa con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Finalmente, alentamos en este sentido al Gobierno a no abandonar los espacios institucionales de diálogo social y consulta tripartita, en particular la Comisión Permanente Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reconociendo que el diálogo tripartito sigue siendo la mejor herramienta para construir consensos duraderos en materia de política laboral.

En cuanto a los contratos sindicales, tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto del uso de contratos sindicales, que es una figura contractual contemplada en la legislación colombiana, en el Código del Trabajo, y que cuenta con la inspección del Gobierno a través de la administración del trabajo, que continúa llevando registro de los contratos sindicales celebrados, realiza las visitas de inspección y adelanta investigaciones por posible uso indebido, las cuales gozan de poder preferente para ser conocidas por la unidad de investigaciones especiales, tal y como él mismo ha señalado en sus comentarios a la Comisión de Expertos, además de que la Ley núm. 2466 agregó el artículo 59A al Código, que busca garantizar que ninguna forma de intermediación o tercerización laboral, incluyendo los contratos sindicales, sea utilizada como un mecanismo para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

Los miembros empleadores reiteran los comentarios que realiza la ANDI señalando que el contrato sindical no contraviene lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio, ya que permite a los sindicatos mantener un diálogo constante con el empleador y lograr beneficios para sus afiliados, adicionalmente. Se recuerda que, recientemente, el Gobierno presentó para discusión un proyecto de decreto que regula el contrato sindical en el sector de la salud, el cual ha sido de los pocos proyectos normativos discutidos en la Comisión Permanente Concertación. Allí, en lugar de prohibir, se crearon nuevas acciones de inspección, vigilancia y control. Creemos que esa es la dirección que debería tener la intervención del Gobierno en la materia y no necesariamente prohibir la figura.

Cancelación judicial del registro sindical

Con respecto a la cancelación judicial del registro sindical, los miembros empleadores toman nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la evolución reciente del marco procesal aplicable. Debe anotarse que, recientemente, fue modificado el proceso de cancelación, que esta es una norma de carácter legal, que fue respaldada por la Corte Suprema de Justicia y que tuvo su aprobación en el Congreso de Colombia. De esta forma, se asegura el respeto del derecho del debido proceso y se refuerza la garantía de las partes en el proceso. Sin perjuicio de las distintas posiciones que puedan existir sobre el contenido de las disposiciones actualmente vigentes, deseamos reiterar que cualquier revisión o reforma legislativa en esta materia deberá ser objeto de una consulta plena y efectiva con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

Para finalizar, el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción, nos remitimos a lo ya expresado con respecto a cualquier reforma de legislación laboral que deba hacerse en consulta con los interlocutores sociales más representativos, como así lo señala la Comisión de Expertos, y a lo ya expresado respecto al dictamen consultativo de la Corte Internacional de Justicia.

Miembro trabajador, Colombia: Para el movimiento sindical es sorpresa la inclusión de Colombia en la lista final de los países que comparecen ante esta honorable Comisión. Es importante reconocer los avances que Colombia ha logrado en los últimos años, los cuales están respaldados por los datos estadísticos y hechos verificables que esta misma Organización ha reconocido públicamente. Especialmente con relación a la reforma laboral, que representa uno de los cambios más significativos en las últimas décadas, así como la reciente regulación que promueve la negociación colectiva por rama de actividad y la reducción de la tasa de desempleo cuyos niveles son los más bajos en los últimos 15 años.

El movimiento sindical considera que Colombia no debería estar en esta lista. Por supuesto que no desconocemos que la Comisión de Expertos ha expresado una profunda preocupación por las observaciones relacionadas con el Convenio, por los hechos de violencia antisindical, con especial afectación a los sectores de educación, salud, minería y agroindustria. Reconocemos también que dicha Comisión ha pedido al Gobierno la revisión del artículo del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe el derecho de huelga a federaciones y confederaciones; que ha instado a evaluar la eficacia del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delito acciones en contra de la libertad sindical; que señaló los riesgos de la desnaturalización que genera el contrato sindical, y por último, que ha pedido garantías de consulta tripartita en todas las tomas de decisión de política pública vinculadas con el mundo del trabajo.

Antes de presentar la evidencia de lo que Colombia ha avanzado en cada uno de esos temas, el movimiento sindical tiene la responsabilidad de formular ante esta Comisión una observación que no es retórica ni política, sino técnica: los señalamientos que hoy nos ubican en esta lista se refieren, en su mayor parte, sobre hechos acaecidos entre 2009 y 2011, es decir, hace más de 15 años.

En respuesta a cada uno de esos señalamientos, el movimiento sindical considera que Colombia presenta avances concretos, verificables y con respaldo normativo, tales como los siguientes:

- *Disposiciones normativas e institucionales en materia de violencia antisindical.* La Comisión de Expertos expresó su profunda preocupación por los homicidios y actos de violencia contra sindicalistas. El movimiento sindical no lo desconoce, pero esa deuda hoy se está reconociendo y enfrentando. El Gobierno nacional inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad Nacional de Protección, con recursos específicos para la protección de los dirigentes sindicales que están en riesgo, especialmente en los territorios más afectados y ha formulado un Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC) del movimiento sindical, reconociendo institucionalmente el daño causado por la violencia antisindical.

- *Artículo 200 del Código Penal.* La Comisión pidió al Gobierno que se llevara a cabo una evaluación exhaustiva del tipo penal del artículo 200 de este Código y de su aplicación. En este sentido, consideramos que el Estado colombiano viene trabajando en el fortalecimiento de la unidad especializada del Ministerio Público encargada de la investigación de delitos cometidos contra el derecho a la libertad sindical. Coincidimos en la importancia de avanzar en una evaluación del impacto de estas medidas que permitirá documentar los avances e identificar cómo fortalecer su aplicación y extender más la protección a la libertad sindical en el país.

- *Diálogo social.* El movimiento sindical comparte la preocupación sobre el déficit de diálogo tripartito en la tramitación de la reforma laboral y otras políticas públicas; no obstante, también reconocemos que se viene trabajando para cerrar este déficit.

  Recientemente, los actores tripartitos que hacemos parte de la Comisión Permanente de Concertación, acordamos ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), demostrando que el diálogo social funciona cuando existe voluntad de todas las partes. Asimismo, se hizo un importante ejercicio de consulta previo a la aprobación del Decreto núm. 0234, de 2026, sobre negociación colectiva por niveles y ramas de actividad económica, siendo este el primer instrumento de política pública en la historia de Colombia que extiende la cobertura de la negociación colectiva más allá del nivel de empresa y la acerca al estándar que esta Organización promueve desde hace décadas.

Como todos sabemos y compartimos, las relaciones laborales construidas sobre acuerdos colectivos son más predecibles, más estables y productivas.

Permítanme poner el énfasis necesario en este tema. El Decreto sobre negociación colectiva por rama de actividad que fue aprobado por Colombia, responde al mandato del Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de esta Organización y atiende las recomendaciones que la Comisión de Expertos ha venido formulando desde hace más de una década.

El movimiento sindical solicita y espera que ese hecho sea reconocido por esta honorable Comisión como un importante avance para el ejercicio de la libertad sindical y se registre así en el Informe final que corresponde elaborar en el presente caso.

- *Contrato Sindical.* La Comisión instó al Gobierno a aumentar las acciones de fiscalización del uso del contrato sindical, especialmente en el sector salud, y tomar las medidas necesarias, para garantizar que esta figura no menoscabe el derecho a sindicalizarse ni sea utilizada para fines de intermediación laboral ilegal.

  Al respecto, me permito informarles que el Gobierno de Colombia está en proceso de expedir un decreto reglamentario que va a prevenir la intermediación laboral ilegal a través del contrato sindical y establecerá los criterios objetivos que guiarán la inspección, vigilancia y control para identificar la intermediación laboral ilegal con fundamento en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, socialización que se dio en la Comisión Permanente Concertación de Políticas Salariales y laborales donde todos los actores tripartitos estuvimos de acuerdo.

- *Derecho a la huelga.* La Comisión pidió al Gobierno suprimir la prohibición del derecho de huelga a federaciones y confederaciones, artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, revisar que la sola participación en una huelga declarada ilegal no sea causal de disolución sindical y ampliar los plazos del artículo 313 del Código Procesal del Trabajo. Como todos sabemos, la Corte Internacional de Justicia emitió una opinión consultiva histórica confirmando que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 de la OIT.

Colombia participó activamente en todas las etapas del procedimiento consultivo. Presentó su declaración escrita y compareció en audiencia pública ante la Corte en La Haya, sosteniendo que el derecho de huelga es un derecho inherente a la libertad sindical y que, sin su protección, las organizaciones sindicales quedarían desprovistas de capacidad de negociación real.

Asimismo, a nivel interno, la reciente reforma laboral adoptada por el Estado colombiano avanzó en la protección del ejercicio de la huelga al establecer garantías para los trabajadores en conflicto colectivo y fortalecer las condiciones del ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical.

Colombia no ha construido estos avances solo para sí misma. La negociación colectiva multinivel, el primer proceso de reparación colectiva al movimiento sindical en la historia del país, la ratificación tripartita del Convenio núm. 190 y el liderazgo histórico de Colombia ante la Corte Internacional de Justicia en defensa del derecho de huelga, tienen la dimensión y la solidez institucional para convertirse en referente de transformación de las relaciones laborales en toda América Latina y el Caribe.

Por lo expresado, el movimiento sindical considera que Colombia no debería estar en esta lista y eleva ante esta honorable Comisión una recomendación respetuosa para revisar detenidamente los criterios y procedimientos en la definición de la lista final de los países que son llamados a esta sala.

Por eso elevamos ante esta Comisión la solicitud de que las disposiciones adoptadas por Colombia, así como los avances aquí enunciados, sean reconocidas y difundidas como buenas prácticas para los demás países de América Latina y el Caribe. Desde el movimiento sindical nos ofrecemos a ser promotores de lo que hemos logrado y a acompañar los procesos nacionales de diálogo que se deberían llevar a cabo en cada uno de los países miembros, como una expresión del compromiso con la libertad sindical, la cual es un pilar fundamental para la democracia, para la promoción del trabajo decente y el impulsor de la justicia social.

Miembro empleador, Colombia: El caso de Colombia ante la Comisión convoca una reflexión sobre tres ejes que, aunque distintos son indisociables la necesidad de construir la política pública que de manera tripartita garantice el ejercicio del derecho de asociación; el respeto a la autonomía de las organizaciones del mundo del trabajo, tema que también, por cierto, incluye a las organizaciones de empleadores, y esto es una condición para una garantía de diálogo genuino, y en tercer lugar, el reconocimiento de los avances normativos que el Gobierno colombiano ha adoptado para hacer frente a problemas identificados por la Comisión de Expertos.

Sobre estos tres puntos gravitará mi reflexión. Pero antes de los puntos concretos o de los aspectos concretos, quisiera hacer énfasis en que la posición de la ANDI y, en general, de los empleadores colombianos es de total rechazo contra la violencia que se ha desarrollado respecto de miembros de organizaciones sindicales.

Esta es una situación que el sector productivo colombiano siempre ha considerado de suma gravedad, respecto de la cual y sin excepción ha manifestado su total rechazo y respecto de la cual ha hecho énfasis en su compromiso para acabar con dicha problemática. Reconocemos igualmente los esfuerzos realizados para fortalecer la protección individual y colectiva de los sindicalistas en situación de riesgo, tal como el Señor Embajador lo mencionó y, asimismo, para mejorar la capacidad institucional de investigación de los delitos cometidos contra miembros del movimiento sindical.

Aunque coincidimos con la manifestación del Gobierno, la meta es que no existan casos de violencia contra miembros de organizaciones sindicales. Por otra parte, hacemos énfasis en que las amenazas y vulneraciones al derecho de asociación no son un fenómeno que pueda enfrentarse con decisiones unilaterales.

Las medidas de protección solo adquieren legitimidad y eficacia cuando son construidas con la participación efectiva de los tres actores del mundo del trabajo: el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. Excluir a cualquiera de ellos compromete no solo la calidad técnica de las políticas sino su implementación en la vida real. El tripartismo no es un requisito formal, es el elemento fundacional de esta casa, pero, además, la condición que convierte los acuerdos en compromisos sostenibles a largo plazo en las situaciones que enfrentamos en el día a día. Y en este contexto sobre esta base, sobre el tripartismo y sobre el diálogo social como fundamento de la protección de los diferentes derechos y, especialmente, el derecho de asociación, es necesario reconocer algunos esfuerzos normativos del Gobierno colombiano en estos temas.

Dos temas quiero resaltar que han tocado tanto los representantes de los trabajadores como el Gobierno.

Uno de ellos es el uso irregular de contratos sindicales en donde, en efecto, tal y como lo mencionaba el miembro trabajador de Colombia, existe un proyecto de decreto, que fue llevado a la Comisión Permanente de Concertación, que incrementa los instrumentos de control y vigilancia sobre esta figura. Tal como el representante de los empleadores resaltó, más que prohibir esa figura, se trata de que se hagan efectivos los controles que el Ministerio puede ejercer respecto de los abusos que con esta figura se han presentado. Y esto es importante, no solo como un caso más sobre el contrato sindical en sí, sino por el éxito que tienen las normativas que, de buena fe y con un ánimo conciliatorio, se llevan a las instancias institucionalmente previstas para hacer conciliación dentro del ordenamiento colombiano. Este caso fue llevado ante la Comisión Permanente de Concertación prevista por el artículo 56 de la Comisión. El Gobierno presentó una posición, los empleadores respaldamos la generalidad, hicimos algunos ajustes o algunas sugerencias las cuales fueron acogidas de buena fe, y ese es el proyecto que, tal vez en los próximos días, será expedido por parte del Gobierno, para controlar una figura que, en efecto había sido utilizada como abuso y como restricción de algunos derechos de los trabajadores.

Otro ejemplo, exitoso de diálogo social, esta vez en el plano procesal, es el Código Procesal del Trabajo recientemente expedido por parte del Congreso colombiano, como fruto de un proyecto presentado también en ejercicio de un diálogo consensuado, el cual además tuvo participación, tal como lo mencionó el representante empleador, por parte de la rama judicial, de la Corte Suprema de Justicia y los jueces laborales en general, que son los encargados de aplicar estas garantías y dieron sus insumos y fueron acogidos por parte del Gobierno, presentando un proyecto al Congreso que fue tramitado, sin mayor complicación y fue aprobado por ambas cámaras del Congreso colombiano. Ambas normas el proyecto de decreto y el recientemente aprobado Código Procesal del Trabajo más que por el tema en concreto, reitero, son ejemplos de lo que se puede lograr cuando hay un diálogo social efectivo por parte de los tres interlocutores del trabajo actuando de buena fe.

Estas son dos muestras reales, actuales y concretas de que la protección del ejercicio del derecho de asociación, ya sea en el fortalecimiento de ese ejercicio o en la persecución a sus vulneraciones, esa protección se realiza de mejor forma cuando existe un diálogo habitual, un diálogo fluido y un diálogo sincero entre todos los interlocutores del mundo del trabajo, no entre dos o uno de ellos.

Y en ese sentido, y contrario a lo que estas muestras de éxito nos parecen indicar y con especial énfasis tenemos que manifestar nuestra distancia respecto de las palabras que con cierta generalidad pronunciaron el Señor Embajador y la vocera del Grupo de los Trabajadores respecto de que el diálogo social en Colombia es un ejemplo de éxito. El diálogo social desde nuestra posición, está en una situación crítica y para no hacer de esto una manifestación general, que pierda su eficacia, quiero resaltar dos aspectos concretos en los cuales se ha afectado gravemente, en estos últimos años, el diálogo social en Colombia.

Uno es el desconocimiento de espacios institucionales previstos por el orden jurídico, incluso por la propia Constitución, los cuales han sido utilizados de forma esporádica, instrumental o sin que a ellos realmente se llegue con una verdadera voluntad de lograr acuerdos. Desconocimiento de espacios institucionales, entonces, es el primer caso o muestra de crisis de diálogo social en Colombia. Y el segundo es el desconocimiento de los interlocutores del tripartismo. Con una idea de tripartismo ampliado, o tripartismo plus se han diluido conversaciones, se han trasladado del lugar, se han suplantado a los legítimos interlocutores del mundo del trabajo. Esto es especialmente preocupante, no solo para el mundo del trabajo, sino para la democracia en general, pues no podemos olvidar que pueden ser instrumentos que implementen Gobiernos de cualquier ideología, precisamente para

deslegitimar a interlocutores tradicionales y generar la falsa ilusión de que se está dialogando con quienes son, los representantes de las causas del mundo del trabajo. Y esto precisamente es lo que ha ocurrido con algunas normas recientemente expedidas y que fueron mencionadas, que fueron referidas por parte del Grupo de los Trabajadores. Ese es el caso del recientemente expedido Decreto núm. 0234, del 2026, mencionado como ejemplo, de diálogo social que fue expedido de forma poco consultada por parte del Gobierno y que en este momento —esto es un hecho no una opinión— presenta múltiples demandas por parte de muy distintos sectores del mundo del trabajo. Vamos a ver cuál es la suerte en los estrados judiciales de este Decreto. El otro ejemplo son las propuestas legislativas que por ser presentadas sin el suficiente diálogo y con un proceso lamentable de alejamiento del diálogo social no han superado su paso por el Congreso.

En este sentido, se resalta nuevamente, y finalizo con esta idea, el fundamento de la protección de los derechos, pero especialmente del derecho de asociación, está precisamente en el avance que se haga en materia de diálogo social. Los avances, sin duda alguna, merecen ser reconocidos, pero no podemos perder de vista que su consolidación depende de que se implementen con participación tripartita real y seguimiento verificable. Llamamos entonces tanto al Gobierno como a los interlocutores del mundo del trabajo en Colombia a que se fortalezca, en buena fe, los espacios de diálogo social. No podemos seguir expidiendo normas, no podemos seguir tratando temas, sin que todos los interlocutores hayan sido convocados, hayan sido escuchados y sus propuestas hayan sido consideradas en un tono dialógico abierto, plural, pero sobre todo sincero y con ánimo de llegar a acuerdos reales.

Miembro gubernamental, Brasil: Los Gobiernos del Brasil y del Uruguay agradecemos la información proporcionada por el Gobierno de Colombia como una muestra de colaboración constante y constructiva con los mecanismos internacionales de supervisión y promoción de los derechos fundamentales del trabajo. Entendemos que persisten desafíos, pero también reconocemos el compromiso del Gobierno de Colombia con la promoción, protección y garantía efectiva de la libertad sindical y del derecho de sindicación, consagrados en el Convenio. Valoramos los avances y acciones desarrolladas en materia de protección a sindicalistas, reparación colectiva del movimiento sindical, fortalecimiento del diálogo social y garantía de los derechos colectivos de los trabajadores. Destacamos que la defensa de la libertad sindical en Colombia constituye una política de Estado y una condición esencial para la consolidación de una sociedad más democrática, participativa y respetuosa de los derechos humanos y laborales. Las informaciones presentadas por el Gobierno de Colombia ratifican su compromiso con los principios de la OIT, la justicia social, el trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores como elementos esenciales para el desarrollo sostenible y la construcción de la paz.

Miembro empleador, Guatemala: Apoyo lo dicho por nuestro portavoz y por mi colega empleador de Colombia, y por ello muestro mi profunda inquietud ante la falta de consulta tripartita efectiva durante el proceso de reformas legislativas que, en parte, estarían dando respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Esto simplemente es inaceptable. La ANDI ha denunciado que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales no consideró al sector empleador en la discusión del proyecto que resultó en la Ley núm. 2466, de 2025, pese a que los propios expertos y los demás mecanismos de control de esta Organización han dejado en claro la necesidad de efectuar tales consultas y fomentar la concertación, lo que constituye una evidente violación del principio fundamental del diálogo social.

El diálogo tripartito es más que una formalidad, no es un mero formalismo burocrático, es la única garantía para que las medidas adoptadas respondan a la realidad de quienes las viven, y en eso el sector empleador tiene mucho que aportar. De esta forma, se estaría echando marcha atrás en un proceso real de diálogo social que en Colombia se viene gestando desde hace décadas, y que dio resultados muy positivos con el acuerdo tripartito de 2006 del que fuimos testigos en esta Organización. La legitimidad de cualquier política laboral depende de que quienes deben aplicarla hayan participado en su diseño. Esto no es negociable, es la base misma de la Constitución de OIT, así como del Convenio que estamos examinando.

Por lo anterior, el Gobierno debe comprometerse a que ningún proceso de reforma se lleve adelante sin consulta, concertación y diálogo plenos, efectivos y tripartitos. La Comisión de Expertos ha expresado su preocupación en este sentido y nosotros la compartimos plenamente.

Miembro trabajador, Chile: Quisiera comenzar señalando algo importante. Las observaciones de la Comisión de Expertos sobre Colombia deben ser tomadas con seriedad. La violencia antisindical, la impunidad, las restricciones al derecho de huelga y las dificultades históricas para el pleno ejercicio de la libertad sindical son materias que no pueden relativizarse. El propio Comité de Libertad Sindical ha recordado reiteradamente que la libertad sindical solo puede ejercerse plenamente en un contexto de respeto efectivo de las libertades civiles y de los derechos humanos fundamentales.

Pero precisamente por esa razón, esta Comisión debe mirar el caso colombiano no solo como una acumulación de problemas históricos, sino también como un proceso político, institucional y social en curso. Y en ese proceso, debemos reconocer que en Colombia han existido avances sustantivos, verificables y recientes en favor de los trabajadores y las trabajadoras.

En primer lugar, en materia de violencia antisindical, hay un cambio de enfoque que no es menor. Durante muchos años, el movimiento sindical colombiano denunció que la violencia en su contra era negada, minimizada o tratada como un fenómeno aislado. Hoy, existe un reconocimiento institucional del daño colectivo causado al sindicalismo y avanza la construcción de un Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC) del movimiento sindical. Esto no resuelve por sí solo la deuda de verdad, justicia y no repetición, pero constituye un cambio democrático relevante: el sindicalismo deja de ser tratado como enemigo interno y pasa a ser reconocido como sujeto social, víctima colectiva y actor legítimo y necesario de la democracia.

En segundo lugar, en materia de negociación colectiva, Colombia ha adoptado recientemente el Decreto núm. 0234, de 2026, que abre camino a la negociación colectiva unificada por niveles superiores al de empresa, incluyendo rama o sector de actividad. Este avance recoge una preocupación histórica de los órganos de control de la OIT: que la negociación colectiva no puede quedar encerrada exclusivamente en la empresa cuando ello limita su cobertura real, fragmenta a las organizaciones y debilita la capacidad de representación de las y los trabajadores. Desde Chile conocemos bien los efectos negativos de una negociación colectiva centrada exclusivamente en la empresa y los riesgos de mecanismos paralelos o sustitutivos de la organización sindical que nos legó el plan laboral de la dictadura. Por eso, valoramos siempre y especialmente toda medida destinada a fortalecer al sindicato como sujeto titular de la negociación colectiva y a impedir que figuras como pactos colectivos u otros instrumentos sean utilizados para menoscabar la libertad sindical.

La OIT no es solo un sistema de observación de incumplimientos, es también un sistema de diálogo, de persuasión de cooperación técnica y de fortalecimiento democrático. Cuando un país persiste en negar los problemas corresponde una señal clara, pero cuando un país

reconoce las deudas, dialoga con las organizaciones sindicales, adopta reformas y abre caminos institucionales para corregir déficits históricos, corresponde también que esta Comisión sepa reconocer esa dirección de cambio. Por eso, esta Comisión debe partir en sus conclusiones de una constatación democrática. Colombia no está inmóvil. Colombia está avanzando y esos avances impulsados por las organizaciones sindicales, por la solidaridad internacional y por decisiones recientes del Estado merecen ser reconocidas, acompañadas y protegidas.

Miembro gubernamental, **México**: México agradece la información proporcionada por el Gobierno de Colombia, así como su apertura para dialogar con esta Comisión y con los órganos de control de la OIT. Reconocemos que Colombia enfrenta desafíos estructurales complejos en materia de seguridad, con raíces de larga data, que han tenido efectos en el ejercicio de la libertad sindical. Valoramos que el propio Gobierno colombiano ha reconocido esta realidad y la necesidad de abordarla mediante acciones integrales y sostenidas.

México desea destacar la clara voluntad del Gobierno de Colombia para el cumplimiento del Convenio. Esta voluntad se refleja en medidas concretas orientadas al fortalecimiento institucional, la protección de las personas sindicalistas y la atención de problemáticas históricas. En particular, reconocemos los esfuerzos para fortalecer los mecanismos de investigación y judicialización de la violencia antisindical, así como el impulso a estrategias de protección con un enfoque cada vez más integral y preventivo. Asimismo, consideramos relevante el avance en materia de reparación colectiva del movimiento sindical, incluyendo su reconocimiento como sujeto de reparación y el desarrollo de medidas orientadas a la dignificación, la memoria y las garantías de no repetición. México también valora el fortalecimiento del diálogo social tripartito, reflejado en mecanismos como la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, que promueven soluciones concertadas y sostenibles.

Adicionalmente, deseamos destacar que las propias centrales obreras colombianas han reconocido avances recientes en materia de derechos sindicales, diálogo social y reformas laborales, señalando el cambio en la relación entre el Gobierno y el movimiento sindical, así como la ampliación de espacios de participación y garantías para el ejercicio de estos derechos. Este reconocimiento resulta particularmente relevante y aporta elementos valiosos para una apreciación equilibrada del caso.

Consideramos que, dada la naturaleza estructural de los desafíos identificados por la Comisión de Expertos, los resultados requieren continuidad, tiempo y consolidación institucional. En este sentido, los esfuerzos emprendidos por Colombia deben entenderse como parte de un proceso progresivo que ya muestra señales positivas.

Por ello, México estima que este caso representa una oportunidad para acompañar y fortalecer las acciones en curso, a través de un diálogo constructivo y de cooperación técnica de la OIT. Sabemos que el Gobierno de Colombia continuará profundizando sus esfuerzos, particularmente en la prevención de la violencia antisindical, el fortalecimiento de las investigaciones y la consolidación de entornos seguros para el ejercicio pleno de la libertad sindical, siempre en consulta con los interlocutores sociales. México reitera su confianza en el enfoque de esta Comisión basado en el diálogo, la cooperación y el reconocimiento de los contextos nacionales.

Finalmente, expresamos nuestro respaldo al Gobierno de Colombia en su compromiso de seguir avanzando en la aplicación del Convenio y en la promoción del trabajo decente. Esta confianza y este respaldo se basan en el hecho de que el actual Gobierno de Colombia ha

impulsado los derechos laborales como ningún otro en su historia, como lo demuestra la reforma laboral de 2025, que ha sido un parteaguas para este país hermano latinoamericano.

Miembro empleadora, Argentina: En nombre de los empleadores de la Argentina, tomamos la palabra en el examen de este caso sobre libertad sindical e intervenimos con la convicción de que proteger la libertad sindical en un país es proteger el funcionamiento de sus instituciones democráticas. Para que el diálogo social funcione como mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de sus actores debe poder participar con voz propia libre de presiones externas. Esto es así para las organizaciones sindicales, pero lo es también, y con igual fuerza, para las asociaciones de empleadores. Su autonomía no es un privilegio, es una condición estructural del diálogo social. Una asociación de empleadores que no puede actuar libremente sin temor a represalias no es un interlocutor real, es una fachada, y el tripartismo construido sobre ficciones, no produce políticas públicas sostenibles, produce acuerdos vacíos que no son legítimos y que nadie cumple porque nadie los siente propios. Reconocer y respetar la autonomía de las asociaciones de empleadores, sin injerencia indebida en sus asuntos internos, sin actos de violencia o amenaza a sus representantes, es condición necesaria para un diálogo social efectivo entre actores que se respeten y se reconozcan mutuamente como representativos. El Gobierno debe garantizar en todo caso el pleno respeto de esta autonomía para que los actores sociales tengan la capacidad real de asumir compromisos y de rendir cuentas por ellos. Un interlocutor autónomo, es un interlocutor responsable y esto es exactamente lo que una política pública eficaz necesita.

Miembro trabajador, Brasil: La aplicación del Convenio por parte de Colombia ha sido objeto de un estrecho seguimiento por parte de la Comisión de Expertos y de esta Comisión durante décadas. Hemos sido testigos de la violencia antisindical y de una postura gubernamental que negaba o minimizaba la gravedad del conflicto local, el cual se cobró la vida de muchos compañeros y compañeras sindicalistas.

Hoy, sin embargo, nos encontramos aquí reunidos en un contexto muy distinto. Tras una transición política democrática y pacífica, nos encontramos ante un Gobierno que no solo reconoce al movimiento sindical como víctima de un conflicto armado, sino que también avanza en su reparación colectiva. Las medidas gubernamentales han revitalizado el diálogo social, remplazando la estigmatización de los sindicatos por un rol protagónico en la vida laboral y política del país. El cambio evidentemente no es fácil ni inmediato. Por lo contrario, genera tensiones internas, en especial con el sector empresarial.

De hecho, el Gobierno se enfrenta a resistencia política a la hora de llevar a cabo los cambios legislativos y prácticos necesarios para aplicar de manera efectiva el Convenio, tal y como se informó en esta Comisión. Precisamente por eso, el Gobierno lanzó en mayo de este año una política pública, conocida como CONPES 4189 (Política Nacional de Trabajo Digno y Decente del Gobierno de Colombia), que constituye una hoja de ruta y, en la práctica, el brazo financiero de la reforma laboral. La nueva política contempla cinco estrategias prioritarias, entre ellas medidas concretas para promover y garantizar la libertad sindical.

En concreto, esta política pública contempla entre otras medidas: la creación de una estrategia etnoeducativa para reivindicar el sindicalismo como agente social y sujeto de derechos; la inclusión de la categoría de «sindicalistas» en las herramientas de identificación de agresiones contra defensores de derechos; la implementación de escuelas territoriales de formación sindical y la oferta de cursos virtuales sobre la importancia del diálogo social tripartito; la elaboración de instrumentos administrativos para regular las garantías sindicales, los servicios mínimos esenciales en caso de huelga y el registro de pactos colectivos; la realización de un nuevo censo sindical administrativo y publicación de informes anuales sobre

libertad sindical y negociación colectiva para fomentar las buenas prácticas; el aumento del número de inspectores y la realización de inspecciones laborales centradas específicamente en la protección y el restablecimiento del derecho a la libertad sindical.

Por lo tanto, nos encontramos ante un caso concreto de progreso.

Miembro empleadora, Costa Rica: Deseo referirme a un aspecto que considero que resulta esencial en el análisis del caso que nos ocupa esta mañana, el papel del diálogo social tripartito como herramienta fundamental para enfrentar la violencia contra quienes participan en la vida sindical. La violencia contra dirigentes y miembros de organizaciones sindicales no solo afecta a quienes las sufren, sino que también debilita el ejercicio efectivo de la libertad sindical y erosiona la confianza necesaria para construir relaciones laborales estables y democráticas, soslayando el progreso económico y social como un bien intrínseco que garantiza que los trabajadores y los empleadores tengan voz y voto en sus respectivas sociedades.

Por consiguiente, la respuesta a este desafío debe ir más allá de las declaraciones de buena voluntad o de acciones aisladas. Requiere políticas públicas que sean sólidas, legítimas, sostenibles y capaces de generar un entorno propicio con diversas formas de protección legal e institucional. Para lograrlo es indispensable que todas las acciones concretas se construyan con la participación de los tres actores del mundo del trabajo: Gobierno, trabajadores y por supuesto, los empleadores.

La experiencia demuestra que las mejores soluciones surgen cuando estas partes participan conjuntamente en la identificación de los problemas y en la construcción de las propuestas para resolverlos. Las organizaciones sindicales conocen de primera mano los riesgos que enfrentan sus afiliados y pueden aportar información valiosa sobre las situaciones que requieren atención prioritaria. Los empleadores, por su parte, contribuyen con una visión complementaria sobre las dinámicas productivas económicas y territoriales en las que esos riesgos se presentan, ayudando a comprender mejor las causas que están detrás de muchos de estos fenómenos, incluyendo la violencia.

Corresponde entonces al Estado, como garante del orden jurídico, traducir ese diálogo en políticas efectivas, mecanismos de prevención, medidas de protección e instituciones capaces de garantizar resultados que sean efectivos. Cuando uno de estos actores queda al margen, las posibilidades de éxito disminuyen de manera considerable; las políticas pierden legitimidad, la implementación se vuelve más difícil y los compromisos terminan debilitándose. Creemos que la participación efectiva de todos los interlocutores sociales no debe verse solo como una formalidad, sino como una condición que es necesaria para construir respuestas duraderas, especialmente en relación con el tema que nos ocupa hoy.

El diálogo social solamente puede desarrollarse de manera auténtica cuando cada uno de sus participantes actúa de manera independiente y con autonomía. Este principio, como bien lo decía mi compañera empleadora de la Argentina, es aplicable por igual a organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores. La autonomía de las asociaciones empresariales no es una prerrogativa especial, sino de una condición básica para que puedan ejercer plenamente su papel como interlocutores responsables y representativos del sector, actuando libremente sin temor a ser castigados por ello.

Miembro trabajador, Uruguay: Hablamos en nombre de las trabajadoras y los trabajadores del Uruguay, nucleados en el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), y en memoria de nuestros 205 detenidos desaparecidos víctimas de la última dictadura civil y militar.

Durante décadas, vimos denunciar con firmeza que la libertad sindical en Colombia era violentada en un contexto de persecución sistemática contra el movimiento obrero. Al referirnos al examen del Convenio, no hablamos solo de una obligación jurídica internacional, hablamos de una responsabilidad política e histórica de los Estados frente a la represión antisindical, la impunidad y la necesidad de garantizar verdad, justicia, reparación y nunca más. Sucesivos Gobiernos en Colombia negaron o minimizaron la violencia antisindical, a pesar de las miles de víctimas asesinadas, perseguidas y desplazadas y de la aniquilación o persecución sistemática a las organizaciones sindicales que afectaron su capacidad organizativa y debilitaron cualquier mecanismo o posibilidad de diálogo social.

Pero hoy es necesario reconocer que, tras 12 años de lucha persistente, se alcanzó un hecho de enorme trascendencia política e histórica: el reconocimiento del movimiento sindical agrupado en la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia Independiente (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Federación Colombiana de Educadores (FECODE) como víctimas del conflicto armado. Esto comenzó a saldar una deuda inadmisible con quienes padecieron la violencia antisindical, y no fue un gesto menor que ello fuera reconocido públicamente por el actual Gobierno y que se convocara sin dilaciones a un proceso de reparación colectiva.

Hoy existe un diagnóstico oficial del daño colectivo infligido al movimiento sindical y se avanza en la construcción del plan de reparación colectiva del movimiento sindical, donde las medidas que se llevan a cabo se construyen en concertación con el propio movimiento sindical y comprometen de manera directa a las entidades públicas.

Hoy también, debemos reconocer que el actual Gobierno firmó un decreto de desclasificación de archivos de inteligencia militar, en respuesta al reclamo sostenido de organizaciones de derechos humanos, sociales y sindicales. Abrir esos archivos es una condición imprescindible para que la memoria, la responsabilidad institucional y la reparación dejen de ser promesas y se conviertan en hechos. Estas medidas son el resultado de casi 16 años de lucha incansable por la reparación colectiva frente a la violencia antisindical.

Bajo el actual Gobierno, ese reclamo histórico comenzó finalmente a encontrar un cauce institucional que el sindicalismo colombiano y el movimiento sindical internacional esperaron durante generaciones. Por eso, estamos ante pasos concretos hacia la verdad, la justicia la reparación y el nunca más. Corresponde reconocerlos, sostenerlos y exigir que se profundicen hasta que la libertad sindical deje de estar marcada por la violencia y quede definitivamente protegida por la democracia.

Miembro empleador, México: El sector empleador mexicano agradece y toma nota de la información compartida por el Gobierno de Colombia y toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos.

Como sabemos, el diálogo social es un instrumento que permite que Gobiernos, trabajadores y empleadores puedan facilitar el aumento de fuentes de trabajo, así como el crecimiento y fortalecimiento de las empresas y, en consecuencia, la generación de más y mejores empleos. El diálogo tripartito debe evitar la violencia sindical y proteger y garantizar la libertad sindical incluyendo, por supuesto, los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Aunque los actos de violencia contra miembros de organizaciones sindicales no son un fenómeno aislado, violentan el ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

Por ello, para combatir los actos de violencia, no basta con hacer declaraciones de buena voluntad. Requiere que se implementen políticas públicas sólidas que permitan el libre ejercicio y promuevan el diálogo social. Esto es posible solamente cuando, en igualdad de condiciones, participan los actores que, conforme al mundo del trabajo son: el Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

El caso colombiano que hoy se analiza en esta Comisión nos hace reflexionar que el diálogo tripartito no debe ser solo un formalismo. Requiere garantizar que la legislación, las políticas públicas y las medidas que se adopten sean acordes a la realidad de quienes las viven.

Los organismos sindicales, los trabajadores y los empleadores complementan la visión de contexto, tan importante al momento de determinar las causas estructurales de la violencia, y el Estado, que es el garante del orden jurídico, debe asegurar que el diálogo social contenido en normas, protocolos y mecanismos de protección, sea efectivo y exigible.

En este caso, es de gran importancia considerar que la autonomía de las asociaciones de empleadores es también un pilar del diálogo social genuino. Como ya está establecido para que el tripartismo funcione como mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de sus actores debe poder participar con voz propia y libre de presiones externas. Esto cuenta para las organizaciones sindicales, pero también cuenta con igualdad de fuerza para las organizaciones de empleadores.

La autonomía no es un privilegio, es una condición vital del diálogo social. Reconocer y respetar la autonomía de las asociaciones de empleadores no implica eximirlas de responsabilidad, al contrario, significa situarlas como actores con verdadera capacidad de asumir compromisos. Por ello, sin desconocer los avances que ha tenido Colombia en estos años, me sumo en las expresiones y consideraciones expuestas en este caso por el portavoz del Grupo de los Empleadores, así como a las solicitudes que le hace al Gobierno de Colombia.

Miembro trabajador, México: Me refiero a una cuestión que ha sido objeto de preocupación por parte de los órganos de control de la OIT durante varios años: la utilización del denominado contrato sindical.

Las organizaciones sindicales mexicanas compartimos la preocupación expresada por la Comisión de Expertos respecto de esta figura y de los riesgos que puede generar para la libertad sindical cuando es utilizada como mecanismo de subcontratación o intermediación laboral.

La experiencia latinoamericana demuestra que este tipo de esquemas puede generar conflictos de interés incompatibles con los principios del Convenio al desdibujar el papel de las organizaciones sindicales y alejarlas de su función esencial de representación y defensa de las personas trabajadoras. En México, vivimos durante muchos años una experiencia semejante mediante los llamados contratos colectivos de protección patronal, utilizados para simular representación sindical, obstaculizar la negociación colectiva auténtica y debilitar la libertad sindical.

Reconocemos que el actual Gobierno colombiano ha realizado esfuerzos importantes para enfrentar esta problemática. Tomamos nota de que la propuesta original de reforma laboral contemplaba la eliminación de esta figura y que dicha disposición no ha prosperado durante el trámite legislativo. Tomamos nota igualmente de las medidas adoptadas para prevenir el uso indebido del contrato sindical y de la reciente iniciativa reglamentaria destinada a impedir su utilización como mecanismo de intermediación laboral ilegal, y fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Consideramos que estas acciones constituyen pasos positivos en la dirección correcta.

Asimismo, al mismo tiempo reconocemos que la adecuación de estas figuras a los principios del Convenio requiere procesos de diálogo social amplios y sostenidos. Las transformaciones en esta materia deben construirse con la participación efectiva de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a fin de fortalecer la independencia sindical, evitar conflictos de interés y garantizar una auténtica representación de las personas trabajadoras. Por ello, estimamos valioso que las medidas impulsadas hayan sido discutidas en espacios tripartitos y que continúe privilegiándose el diálogo social para construir soluciones duraderas.

Las organizaciones sindicales mexicanas consideramos que la libertad sindical exige organizaciones independientes, representativas y comprometidas exclusivamente con la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Por ello, solicitamos respetuosamente que esta Comisión tome nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno colombiano para atender las preocupaciones formuladas por la Comisión de Expertos respecto del contrato sindical; aliente la pronta adopción e implementación efectiva de las medidas regulatorias en curso, y promueva la continuidad del diálogo social tripartito para avanzar hacia soluciones plenamente compatibles con los principios del Convenio.

Miembro empleadora, Perú: Lamentamos la persistencia de actos de violencia antisindical en Colombia, así como de los desafíos que subsisten en la investigación y sanción de los responsables, en particular de los autores intelectuales. La protección efectiva de la vida e integridad de los sindicalistas constituye una condición esencial para el ejercicio real de la libertad sindical en el marco del Convenio. En adhesión a ello, quisiéramos referirnos al proceso de reforma laboral en Colombia. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha acogido favorablemente que ciertas iniciativas legislativas aprobadas en dicho país buscaban atender observaciones previas formuladas en el marco del Convenio.

No obstante, el propio Informe recoge la preocupación planteada por los empleadores respecto de la ausencia de consulta tripartita en la adopción de la Ley núm. 2466, señalándose que no se habría recurrido a los mecanismos institucionales de diálogo social. Desde la perspectiva de los empleadores ello resulta incompatible con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), también ratificado por el Estado colombiano y por ende inaceptable. Debemos ser claros: valorar positivamente el contenido de una norma sin considerar el proceso mediante el cual fue adoptada genera una inconsistencia en el sistema de control. El respeto del diálogo social no es un elemento accesorio, sino un principio estructural del sistema normativo de la OIT. Una reforma adoptada al margen de la consulta tripartita carece de uno de los elementos esenciales para su legitimidad.

Al respecto, la experiencia del Perú resulta ilustrativa. En 2022, se introdujo también una modificación relevante en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo sin respetar un proceso efectivo de consulta con las organizaciones representativas, en particular de los empleadores. Esta regulación es hoy día una fuente de conflicto. Desde nuestra perspectiva este tipo de situaciones evidencian que el respeto al Convenio núm. 144 no admite excepciones. La consulta tripartita es una obligación jurídica y un principio fundacional de la OIT.

Su incumplimiento no puede ser relativizado en función del contenido de las medidas adoptadas. El respeto de las normas internacionales del trabajo exige una aproximación integral. La valoración de reformas legislativas no puede disociarse de la observancia de los procedimientos de diálogo social que garantizan su legitimidad. La existencia de espacios

reales oportunos y de buena fe para el intercambio entre los interlocutores sociales es una condición ineludible para la construcción de normas equilibradas y sostenibles.

El sistema de la OIT se sustenta en el tripartismo. La calidad y sostenibilidad de las normas laborales dependen no solo de su contenido, sino del estricto respeto de los principios que rigen su adopción, incluyendo entre ellos al diálogo social. Debe quedar claro que el fin no justifica los medios.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajadora, Alemania**: Hablo en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos. En los últimos años, hemos sido testigos de avances notables en Colombia, tras décadas de conflicto continuo, por primera vez, este Gobierno ha realizado un esfuerzo genuino por superar las divisiones sociales y por garantizar y proteger los derechos sindicales fundamentales. Se ha reforzado el diálogo social. También se ha potenciado el papel político e institucional de los sindicatos y se han llevado a cabo numerosas reformas sociopolíticas.

Este Gobierno ha adoptado una postura firme contra la discriminación antisindical. Por ello, ha emprendido el camino hacia la protección efectiva de los sindicatos y ha sentado unas bases viables para el diálogo social y la paz duradera, algo que nos complace enormemente. En muchos ámbitos, el Gobierno ha dado pasos históricos para fortalecer la labor sindical. En particular, con la promulgación del Decreto núm. 0234, de marzo de 2026, que creó un marco jurídico para la negociación colectiva a nivel de rama y sector. Un decreto consensuado que ha reestructurado el sistema de negociación salarial y ha reformado las actividades sindicales, reforzándolas en consecuencia. Pero también se ha trabajado a nivel empresarial. Se han llevado a cabo reformas en la estructura de la mayor empresa estatal de Colombia, donde los representantes sindicales forman ahora parte del consejo de supervisión y participan en la toma de decisiones. Se han asignado puestos clave en el Ministerio de Relaciones Laborales e Inspección y en el Ministerio de Minería y Energía a antiguos dirigentes sindicales que cuentan con una amplia experiencia y un profundo conocimiento del diálogo social y de cómo aplicarlo en un entorno que sigue siendo difícil. Nosotros, en los sindicatos alemanes, llevamos muchos años cooperando con nuestros colegas colombianos. Se trata de una forma de cooperación que hemos podido intensificar y ampliar en los últimos años. Y eso se debió en gran parte al hecho de que nuestros colegas colombianos contaron por primera vez con el apoyo político y el espacio para abordar cuestiones sociales, políticas y laborales, por ejemplo, en el ámbito de la cooperación sobre la transición justa y los profundos cambios en el mundo del trabajo. Por lo tanto, los esfuerzos anteriores y actuales del Gobierno colombiano merecen ser destacados por sus éxitos, y les instamos a que sigan avanzando por este camino.

Miembro empleador, Honduras: El tema que nos ocupa en este momento es sobre la aplicación del Convenio y sobre los actos de violencia contra las organizaciones sindicales que no son un hecho aislado, sino una amenaza directa al ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical. El caso colombiano que hoy estudia la Comisión nos demuestra que el diálogo tripartito no es un formulismo; es la arquitectura que garantiza que las medidas adoptadas responden a la realidad de quienes viven diariamente.

Los trabajadores y sus organizaciones aportan el conocimiento directo del riesgo; saben quiénes son amenazados; en qué sectores y bajo qué condiciones. Los empleadores por su parte complementan su visión de contexto tan importante al momento de determinar las causas estructurales de la violencia. Y el Estado, como garante del orden jurídico, debe traducir ese diálogo en normas protocolos y mecanismos de protección que sean exigibles y efectivos. Cuando alguno de los sectores queda excluido del proceso, el resultado es predecible; las

medidas no se implementan; los protocolos que no se cumplen y los compromisos que se diluyen.

La legitimidad de una política de protección sindical depende, en gran medida, de que quienes deban aplicarla hayan participado en diseñarla. Para que el tripartismo funcione como un mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de los actores debe poder participar con voz propia libre de presiones externas. Esto vale tanto para organizaciones de trabajadores y con igual fuerza para asociaciones de empleadores. Su autonomía no es un privilegio, es una condición estructural del diálogo social. El tripartismo construido sobre fachadas no produce políticas públicas, solo produce acuerdos vacíos que nadie cumple porque nadie los siente propios. En conclusión, un interlocutor autónomo es un interlocutor responsable y eso es exactamente lo que una política pública eficaz necesita.

Miembro trabajadora, Italia: La delegación de los trabajadores y trabajadoras de Italia y Francia, interviniendo en forma conjunta, desean expresar su solidaridad con los trabajadores y las organizaciones sindicales de Colombia, así como reconocer la importancia del diálogo que hoy mantenemos sobre la aplicación del Convenio. Nos preocupa profundamente que la violencia antisindical continúe afectando a dirigentes y afiliados sindicales en diversas regiones del país. Las organizaciones sindicales siguen siendo objeto de amenazas, ataques y actos de intimidación incompatibles con el pleno ejercicio de la libertad sindical y con los principios fundamentales de la OIT. Ninguna democracia puede aceptar que la defensa de los derechos de los trabajadores implique riesgos para la vida y la integridad de quienes ejercen actividad sindical. Al mismo tiempo, consideramos importante reconocer un cambio significativo respecto al pasado.

Por primera vez en muchos años, las denuncias de violencia antisindical ya no señalan al Gobierno como promotor o instigador de prácticas de estigmatización contra el movimiento sindical. Valoramos que se haya abandonado progresivamente la lógica del enemigo interno y que las organizaciones sindicales sean reconocidas como actores legítimos y protagonistas de la vida laboral, social y democrática del país. Este cambio de enfoque constituye un avance relevante que merece ser destacado. El sindicalismo no debe ser percibido como una amenaza, sino como un interlocutor esencial para la construcción de políticas públicas, el fortalecimiento del diálogo social y la promoción de la justicia social. Sin embargo, estos avances políticos e institucionales no pueden ocultar la persistencia de graves desafíos.

Los resultados en materia de investigación, judicialización y sanción de los responsables de los crímenes contra los sindicalistas siguen siendo insuficientes frente a la magnitud del problema. La lucha contra la impunidad continúa siendo una prioridad indispensable. Diversos informes han señalado que las amenazas y agresiones provienen hoy principalmente de actores armados ilegales y estructuras criminales presentes en determinados territorios, especialmente en zonas rurales. Por ello, alentamos al Gobierno colombiano a redoblar sus esfuerzos para garantizar, verdadera justicia y reparación.

Al mismo tiempo reconocemos las iniciativas adoptadas para fortalecer la capacidad de investigación de la Fiscalía General de la Nación, así como las medidas orientadas a mejorar los mecanismos de protección individual y colectiva para los sindicalistas y sus organizaciones. También tomamos nota de los esfuerzos realizados para avanzar en el esclarecimiento de crímenes contra los sindicalistas y de las sentencias emitidas en estos casos.

Finalmente, deseamos subrayar que la plena vigencia de la libertad sindical requiere, no solamente la ausencia de violencia, sino también garantías efectivas para la acción sindical, la negociación colectiva y el ejercicio de los derechos reconocidos en el Convenio núm. 87. Los trabajadores de Italia y Francia animamos al Gobierno de Colombia a continuar profundizando

el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y empleadores, consolidando los avances alcanzados, adoptando medidas adicionales para erradicar definitivamente la violencia antisindical y la impunidad.

Miembro empleador, Chile: Los actos de violencia contra miembros de las entidades sindicales no constituyen un fenómeno aislado, son una amenaza directa y real al ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical que reconoce el Convenio. Enfrentar ese fenómeno exige más, muchas más que declaraciones de buena voluntad. Exige políticas públicas que sean legítimas, sostenibles en el tiempo y sólidas, y esa solidez, solo es posible cuando en su construcción están involucrados todos los actores que conforman el mundo del trabajo: los empleadores, el Gobierno y los trabajadores.

En el caso colombiano, que hoy estudia esta Comisión, se nos demuestra fehacientemente que el diálogo tripartito no constituye un formalismo, las medidas adoptadas o que se adopten deben corresponder a la realidad de quienes las viven. Los trabajadores van a aportar el conocimiento directo del riesgo que ellos corren, saben quiénes los amenazan, en qué sectores están, en qué condiciones viven. Por supuesto, los empleadores aportarán la visión que ellos tienen del contexto en el cual se desempeñan. Pero es el Estado, como garante del orden jurídico, quien debe traducir en normas y mecanismos de protección que sean exigibles y efectivos lo que acabo de señalar.

Cuando alguno de estos actores queda ajeno a este proceso, el resultado será predecible: las medidas no se implementarán, los protocolos no se cumplirán y los compromisos se van a diluir. Por ello, la legitimidad de una política de protección sindical va a depender, en gran medida, de quienes deban aplicarla y hayan participado en su diseño. Proteger a quienes defienden los derechos de los actores del mundo del trabajo, señora Presidenta, es proteger la democracia misma y esa protección se construye entre todos los actores a los que me he referido juntos.

Miembro trabajador, Finlandia: Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos. A lo largo de los años, tanto los órganos de control de la OIT como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han señalado graves obstáculos a la libertad sindical y a la negociación colectiva en Colombia. Entre estos obstáculos se incluyen la inspección del trabajo; el uso de pactos colectivos y contratos sindicales de formas que, en la práctica, socavan a los sindicatos; las restricciones al derecho de huelga, y un sistema de negociación con una cobertura limitada. Desde nuestra perspectiva nórdica, esta convergencia es importante.

Según nuestra experiencia, una negociación colectiva sólida y un diálogo social eficaz son esenciales para la estabilidad económica y social. Por ello, reconocemos que el actual Gobierno ha comenzado a adoptar medidas en respuesta a las recomendaciones formuladas desde hace tiempo tanto por la OIT como por la OCDE. Las medidas recientes merecen una valoración positiva. Las modificaciones legislativas de 2025 y 2026 establecen que ninguna forma de mediación laboral o externalización, incluidos los contratos sindicales, podrá utilizarse para vulnerar los derechos de los trabajadores. La legislación que promueve la negociación colectiva multinivel responde a las peticiones de larga data de superar el modelo de negociación colectiva excesivamente limitado al nivel de empresa.

El proyecto de decreto sobre pactos colectivos y contratos sindicales también reviste gran importancia y debe aprobarse sin demora y aplicarse plenamente en la práctica. Asimismo, reconocemos los avances logrados en la lucha contra la violencia antisindical y en materia de reparación colectiva. El reconocimiento del movimiento sindical como víctima colectiva del conflicto armado y la labor en curso sobre las medidas de reparación constituyen pasos importantes hacia la justicia y la no repetición. No obstante, debemos subrayar que el

reconocimiento de los avances no puede suponer transigir en lo que respecta a los principios fundamentales. La Comisión de Expertos deja claro que los contratos sindicales siguen utilizándose a gran escala, especialmente en el sector de la salud, y lamenta expresamente la reducción de las inspecciones enfocadas en dichos contratos.

Al igual que la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que refuerce de inmediato y de manera significativa las inspecciones y garantice que estas medidas no se utilicen de manera que socaven la correcta aplicación del Convenio. Se necesita la misma claridad en lo que respecta al derecho de huelga y el registro de los sindicatos. Tal y como reitera la Comisión de Expertos, la mera participación en una huelga declarada posteriormente ilegal no debería ser motivo para disolver un sindicato. Debería ampliarse el plazo procesal y no debe prohibirse a las federaciones y confederaciones convocar huelgas. Lo mismo se aplica a la violencia antisindical.

Esta Comisión debería manifestar su profunda preocupación por la persistencia de la violencia. Debemos subrayar que es necesario no solo investigar estos delitos, sino también identificar y condenar tanto a los autores como a los instigadores. No puede existir una brecha aceptable entre el compromiso y su cumplimiento. Instamos a esta Comisión a que acoja con satisfacción las medidas ya adoptadas y a que reitere con igual claridad que el pleno cumplimiento requiere una compleción rápida, una aplicación efectiva y una reforma legal concreta. Colombia tiene ahora la oportunidad de convertir las recomendaciones convergentes de la OIT y la OCDE en garantías duraderas para la libertad sindical y la negociación colectiva.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: En 2002, el Congreso de Sindicatos (TUC) y sus afiliados crearon la organización «Justicia para Colombia» en respuesta a la violencia y la represión sistemáticas que sufrían los sindicalistas en Colombia y con el objetivo de fomentar la solidaridad internacional. A través de ellos, los sindicatos británicos han seguido de cerca la situación a la que se enfrentan los afiliados y dirigentes sindicales desde hace casi un cuarto de siglo. Como sabemos, esa situación se caracterizó a menudo por una violencia brutal. Tal y como ha reconocido la Comisión de la Verdad de Colombia, el movimiento sindical fue víctima de una persecución continua, selectiva y sistemática en la que el propio Estado asumió una responsabilidad esencial y primordial al propiciar la violencia, con más de 3 300 asesinatos registrados entre 1971 y 2020, además de casi 8 000 amenazas de muerte.

Sin embargo, en los últimos años, el Gobierno ha superado ese modelo histórico. Ha reconocido a nuestro movimiento como víctima de un daño colectivo. Ha buscado la paz total, al tiempo que ha reforzado las medidas de protección para los líderes sindicales. Ha fortalecido los derechos laborales, regularizando a los trabajadores que antes estaban excluidos, reforzando las garantías de sindicalización y negociación colectiva y buscando la conformidad con las normas de la OIT. Si antes se estigmatizaba a los sindicalistas como enemigos internos, ahora se les reconoce como una parte fundamental de la democracia.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) ha señalado que nunca en la historia reciente un Gobierno colombiano había consultado tan ampliamente a los interlocutores sociales. Como afirmó el Ministro de Trabajo, los miembros del movimiento sindical fueron víctimas de una estigmatización destinada a señalar a los sindicatos como algo negativo, como causantes de la quiebra de empresas y organizaciones. No se les mostró tal y como son en realidad: parte de un sistema de controles y contrapesos que debe existir en el mundo del trabajo. En resumen, el Gobierno ha reconocido que la libertad sindical es un derecho habilitador y que los sindicatos son una salvaguardia esencial contra la explotación y

otros abusos. El reciente Decreto sobre la reparación colectiva es una demostración contundente del compromiso del Estado, con 180 medidas destinadas a reparar el daño histórico y prevenir su repetición.

Se trata de un avance real y tangible, pero no es el final de la historia. La violencia ha disminuido, pero no ha desaparecido. Se han retrasado o diluido elementos clave de la reforma, en particular en lo que respecta a la negociación colectiva y al derecho de huelga. Para que las medidas destinadas a evitar que se repita la situación tengan éxito, será necesario el apoyo de los futuros Gobiernos. No obstante, esto demuestra que, con voluntad política, es posible hacer frente a una cultura de violencia y represión y que el proceso de cambio puede afianzarse.

Una transformación auténtica y duradera requiere perseverancia. Por ello, acogemos con satisfacción los grandes avances logrados por el Gobierno en los últimos años y esperamos que su compromiso en este asunto se mantenga inquebrantable, de modo que, en un futuro próximo, se pueda ejercer el derecho a la libertad sindical sin temor.

Miembro trabajador, España: En un caso que ha sido examinado en numerosas ocasiones por esta Comisión, los elementos que hoy traemos a su consideración abren una perspectiva diferente. Hablamos de avances que representan la materialización de demandas históricas del movimiento sindical colombiano y demuestran que el sistema de control de normas de la OIT puede ser una herramienta eficaz para impulsar transformaciones reales en los países.

Los órganos de control han sostenido sistemáticamente que la libertad sindical no puede entenderse de forma aislada. Somos conscientes de que los sindicatos de Colombia han insistido reiteradamente con justa razón, en que su ejercicio efectivo requiere un entorno propicio que mitigue el temor y la precarización, pues difícilmente puede existir autonomía sindical allí donde la precariedad limita la capacidad de organización.

La Ley núm. 2466, de 2025, da respuesta a las preocupaciones estructurales que la Comisión de Expertos ha señalado reiteradamente.

Como trabajadores valoramos de forma decisiva que la norma limite la contratación a plazo fijo (principal fuente de desincentivo a la afiliación sindical), restituya los recargos nocturnos y por días de descanso obligatorio, elimine la jornada extendida para las trabajadoras domésticas de hasta 10 horas al día y fije de manera expresa el límite general de ocho horas diarias.

Asimismo, valoramos como un hito la formalización con plenos derechos de sectores históricamente desprotegidos, como las trabajadoras domésticas, de hogares infantiles, madres sustitutas, aprendices, deportistas y manipuladoras de alimentos.

En el ámbito de sectores económicos donde las empresas utilizan plataformas digitales, cuestión justamente de gran relevancia en estos momentos y en esta Conferencia, la regulación de la seguridad social a cargo del empleador, el derecho a la supervisión humana y el registro obligatorio de las empresas constituyen un referente técnico innovador que los trabajadores percibimos como un gran avance en Colombia.

Como la Comisión de Expertos ha reconocido, la estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de trabajo constituyen el fundamento material indispensable para el Convenio. El fortalecimiento de esta base normativa se refleja de manera objetiva en los indicadores económicos de Colombia: entre 2022 y 2025, la tasa de desocupación descendió del 11,2 al 8,9 por ciento, mientras que el salario mínimo avanzó progresivamente hasta considerarse

salario vital. Consideramos que las trabajadoras y los trabajadores de Colombia cuentan hoy con legislación aprobada, regulaciones vigentes y cifras verificables que suponen un claro avance para la protección de su derecho a organizarse.

Reconocer lo que el movimiento sindical ha logrado conquistar en el terreno legislativo es la vía más eficaz para continuar consolidando la aplicación del Convenio en Colombia, en base a las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Costa Rica: Hablo en nombre de los trabajadores de Costa Rica y en apoyo a la presentación de la Internacional de la Educación (IE) con base al informe de la secretaría técnica del Comité nacional de reparación colectiva del movimiento sindical colombiano. Para el movimiento sindical colombiano han sido décadas de resistencia para sobrevivir a la persecución allí donde se creó una cultura antisindical, que lo declaró enemigo interno y así lo trató. Ha existido una violencia antisindical como política de exterminio que socavó el derecho de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la movilización. El sindicalismo ha señalado que el Estado colombiano ha sido responsable por acción u omisión.

Es importante resaltar que la existencia de la Comisión de la Verdad y la Jurisdicción Especial para la Paz ha posibilitado el esclarecimiento de la verdad donde se evidenció la complicidad entre las fuerzas militares paramilitares y empresarios en varios casos de violencia contra el sindicalismo. En el actual Gobierno, el Ministerio de Trabajo y la unidad para las víctimas han acompañado el proceso para la reparación colectiva. Después de más de 15 años de lucha, se reconoció el movimiento sindical agrupado en las centrales CGT, CTC, CUT y FECODE como sujeto colectivo víctima en el marco del conflicto armado, reconocimiento que se hizo a través de una resolución y un acto público con el actual Presidente de la República.

Se está adelantando en la formulación del Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC), que define medidas administrativas por un lapso de tres años, y para garantizar que se establezcan como medidas duraderas y política pública, se está tramitando un decreto.

Durante el actual Gobierno, se han promulgado normas para restablecer derechos laborales, el trabajo digno y decente, la negociación colectiva y la erradicación de violencias basadas en género, además de un decreto que desclasifica los archivos de inteligencia militar, que permitirá conocer la verdad sobre hechos contra el movimiento sindical.

Reconocemos un avance en las acciones para la reparación colectiva. Solo con su implementación y la garantía de derechos se podrá avanzar en la erradicación de la cultura antisindical. Preocupa profundamente la polarización en medio del actual contexto electoral, ya que se han acentuado la estigmatización y persecución al sindicalismo por defender cambios laborales y sociales que se han dado en este Gobierno. Por eso, es necesario fortalecer las medidas de protección a la vida de sindicalistas, además de la garantía de los permisos sindicales del magisterio y el sindicalismo en general, que vienen siendo vulnerados por Gobiernos locales, por lo que hemos solicitado que se establezcan mecanismos nacionales para garantizarlo. Instamos como trabajadores costarricenses a que se respalde y acompañe la aprobación de estas medidas y su implementación, a los empresarios a reconocer el derecho fundamental a la libertad sindical y que se vinculen al proceso de reparación colectiva del movimiento sindical.

Ante la nueva expectativa de cambio de Gobierno se esperan acciones de parte de la OIT para que respalden las medidas que han sido acordadas.

Representante gubernamental: Permítame agradecer las intervenciones realizadas por los representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores durante este examen. Colombia valora profundamente este diálogo y la oportunidad de intercambiar

puntos de vista sobre los desafíos y avances relacionados con la aplicación del Convenio. Hemos escuchado atentamente las intervenciones expresadas en esta Comisión. El Gobierno de Colombia las recibe con respeto en el marco de la disposición al diálogo y a la cooperación que caracteriza la relación de nuestro Gobierno con la Organización Internacional del Trabajo.

Al mismo tiempo, consideramos importante que el análisis realizado sobre Colombia refleje de manera equilibrada tanto los desafíos que aún persisten como los progresos concretos que han sido alcanzados. Nadie desconoce que Colombia ha enfrentado históricamente graves fenómenos de violencia que han afectado a distintos sectores de la sociedad, incluido el movimiento sindical. Sin embargo, precisamente por reconocer esta realidad, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo de manera sostenida sus capacidades institucionales para prevenir, investigar y sancionar estos hechos, así como para proteger a quienes ejercen la actividad sindical.

Hemos expuesto las acciones de fortalecimiento de la Fiscalía General de la Nación para la investigación de homicidios y amenazas contra sindicalistas, la consolidación de mecanismos especializados de investigación, la implementación de nuevas estrategias de articulación institucional y la priorización de estos casos dentro de la política criminal del Estado.

Asimismo, hemos presentado las acciones adelantadas por la Unidad Nacional de Protección para fortalecer los esquemas de protección individual y colectiva en relación con dirigentes y activistas sindicales. Estas medidas reflejan un compromiso institucional permanente con la protección efectiva de la libertad sindical.

Deseo destacar particularmente un aspecto que reviste especial importancia para el Gobierno colombiano: el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva. Se trata de una decisión histórica que reconoce el sufrimiento padecido por miles de trabajadores y organizaciones sindicales a lo largo de décadas de violencia.

Las medidas actualmente en desarrollo no constituyen gestos simbólicos: incluyen mecanismos de protección colectiva, acciones de memoria histórica, programas de dignificación, garantías de no repetición y esquemas de coordinación institucional orientados a fortalecer la actividad sindical y prevenir nuevas vulneraciones. Estas iniciativas representan un paso significativo en la construcción de confianza entre el Estado y el movimiento sindical colombiano.

Igualmente, quisiera destacar los avances alcanzados en materia de diálogo social y negociación colectiva. El Gobierno ha fortalecido espacios tripartitos como la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, la CETCOIT, que continúa consolidándose como una herramienta eficaz para la prevención y solución concertada de controversias laborales. De igual forma, la reciente reglamentación de la negociación colectiva multinivel constituye un avance significativo para ampliar los espacios de negociación y fortalecer la representatividad de las organizaciones sindicales.

Permítame referirme a un elemento que consideramos especialmente relevante para este examen: Las principales centrales sindicales colombianas han manifestado públicamente su reconocimiento a diversos avances alcanzados durante los últimos años en materia de libertad sindical, diálogo social, reparación colectiva y fortalecimiento de la negociación colectiva.

Ello no significa que los desafíos hayan desaparecido. Significa que incluso actores que históricamente han sido críticos de las deficiencias existentes reconocen que se están produciendo transformaciones importantes que deben ser tenidas en cuenta al momento de evaluar la situación del país.

El Gobierno de Colombia reitera que la libertad sindical constituye una prioridad de Estado. Seguiremos fortaleciendo las acciones orientadas a combatir la violencia antisindical. Seguiremos respaldando la jurisdicción especial para la paz en el cumplimiento de su valioso mandato de brindar justicia transicional, verdad, reparación y no repetición, y de propiciar reconciliación en cuanto sea posible respecto de casos de violaciones de derechos humanos e infracciones al derecho internacional o monetario, incluidos los cometidos contra sindicalistas y contra el movimiento sindical.

Seguiremos trabajando para mejorar la protección de dirigentes y organizaciones sindicales. Seguiremos promoviendo el diálogo social tripartito, y esperamos superar las dificultades que se hayan presentado al respecto. Seguiremos impulsando medidas que fortalezcan la negociación colectiva y el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, y seguiremos cooperando plenamente con la OIT y con sus mecanismos de control.

Nuestro compromiso es avanzar de manera progresiva y sostenida hacia una garantía cada vez más efectiva de los derechos protegidos por el Convenio núm. 87.

Colombia ha comparecido ante esta Comisión con transparencia, con voluntad de cooperación y con la firme convicción de que el camino para fortalecer la libertad sindical es el fortalecimiento institucional y el respeto por los principios que inspiran esta Organización. Confiamos en que las conclusiones de esta Comisión reflejarán de manera equilibrada el contexto nacional, los avances alcanzados y los esfuerzos que el Estado colombiano continúa desarrollando para cumplir plenamente sus obligaciones internacionales.

Reiteramos nuestra disposición permanente para continuar trabajando conjuntamente con la OIT, con las organizaciones de trabajadores y con las organizaciones de empleadores en la promoción de la justicia social, el trabajo decente y la libertad sindical, y esperamos que el ejercicio que hemos realizado todos ante esta Comisión el día de hoy contribuya a fortalecer en Colombia el diálogo social.

Este es un propósito que se enmarca dentro de un objetivo mayor relacionado con la superación de la grave situación que ha vivido nuestro país, incluido el movimiento sindical, desde muchos años atrás.

La Comisión de la Verdad, creada en virtud del acuerdo de paz celebrado en 2016, nos reveló en su informe entregado hace cuatro años, en 2022, que en Colombia se ha desarrollado desde la conquista una mentalidad profundamente discriminatoria, traducida en un monumental despojo de tierras, efectuado con gran impunidad por poderosos actores: agentes estatales, paramilitares y guerrilleros vinculados incluso al narcotráfico, lo cual ha generado una sociedad desconfiada y enferma, una democracia herida e imperfecta y una población civil gravemente afectada por la guerra.

La Comisión de la Verdad también nos ha propuesto, para superar esta grave situación, afrontar por lo menos ocho retos: i) consolidar la paz desmantelando los grupos armados persistentes; ii) restaurar la dignidad de las víctimas reparando sus derechos; iii) revitalizar la democracia a través de un pacto nacional de rechazo a la violencia, entre otras medidas; iv) regular las drogas en lugar de prohibirlas; v) superar la impunidad con apoyo internacional; vi) transformar a los organismos de seguridad en protectores de los derechos de la población; vii) repensar la vida rural, subsanando las graves desigualdades existentes, y viii) promover una cultura de paz que reemplace la cultura de guerra que ha prevalecido en el país.

Nuestro Presidente, al recibir el informe de la Comisión de la Verdad el 28 de junio de 2022, se comprometió a cumplir sus recomendaciones a rajatabla. Eso es lo que hemos estado tratando de hacer durante estos cuatro años, y es lo que seguiremos haciendo en la medida de lo posible.

El cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano con el Convenio núm. 87 es parte esencial de ese compromiso. Apreciamos mucho el apoyo que nos han brindado y nos puedan seguir brindando desde la OIT para lograrlo, así como desde los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Para ello es crucial, y permítame reiterarlo ante ustedes, el fortalecimiento del diálogo social.

Miembros empleadores: Al iniciar las conclusiones por el Grupo de los Empleadores, quiero agradecerle al Gobierno de Colombia por haber comparecido hoy a este debate y por las explicaciones y datos que nos ha compartido, y también a todos los oradores que han participado en este nutrido debate.

En virtud de algunas alusiones de algunos delegados, me voy a permitir recordar la declaración que hicimos en la primera parte de nuestra exposición: deseamos recordar que el Consejo de Administración tendrá la oportunidad, en la próxima reunión de noviembre, de examinar detenidamente el dictamen consultivo de la Corte Internacional de Justicia y las medidas de seguimiento correspondientes respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de las relaciones laborales nacionales. Por tal motivo, el Grupo de los Empleadores no va a hacer referencia en las conclusiones, a las observaciones respecto del derecho de huelga contenidas en las observaciones de la Comisión de Expertos. Dicho esto, me gustaría establecer, como primera conclusión de las diferentes causas que motivaron el Informe de la Comisión de Expertos, es la urgente necesidad de fortalecer los espacios y la periodicidad con los que se lleva a cabo el diálogo tripartito por parte del Gobierno colombiano. La participación de los interlocutores sociales resulta esencial para garantizar que las eventuales modificaciones reglamentarias o legislativas cuenten con la legitimidad necesaria, reflejen adecuadamente las realidades de las relaciones laborales y contribuyan a fortalecer la confianza en las instituciones laborales.

Igualmente, reiteramos que el diálogo es una forma de respeto y promoción del derecho de asociación, del que también son titulares los empleadores, cuya inclusión enriquece el diálogo democrático, y que un contexto de cooperación y colaboración es menos proclive a la vulneración de los contenidos esenciales al derecho de asociación de los interlocutores del mundo del trabajo. Hemos constatado que existen aún déficits de participación del sector empleador en los ámbitos de consulta que deben ser tripartitos, y que en realidad no lo son. Por ello, por todas estas razones el Grupo de los Empleadores solicitará al Gobierno de Colombia que continúe fortaleciendo las medidas de protección del derecho de libertad sindical de ambos actores sociales de los trabajadores y de los empleadores.

Segundo, que el Gobierno siga reforzando las medidas de protección e investigaciones de los actos de violencia antisindical con el fin de mejorar la identificación y sanción de sus actores materiales e intelectuales. El Grupo de los Empleadores, entonces, no puede apoyar en este caso, que este sea un caso de progreso, y no lo puede apoyar, entre otras cosas, porque aún en el último periodo considerado por la Comisión de Expertos del 2023 al 2025, persisten 24 asesinatos en el periodo.

Si bien reconocemos la disminución sustancial de estos asesinatos, todavía persisten. Entonces, para nosotros continúa siendo un caso de grave y urgente tratamiento, y no podemos acompañar que sea un caso de progreso.

También le pediremos al Gobierno que continúe avanzando en consulta con los interlocutores sociales en las medidas de reparación colectiva del movimiento sindical, y sería bueno que aquí también incorporaran a los empleadores a la hora de definir los avances en esta materia.

También que lleve a cabo, previa consulta con los interlocutores sociales, una evaluación sobre la aplicación y la eficacia del artículo 200 del Código Penal y que, llegada la conclusión de su modificación, también lo haga con consultas reales y efectivas a los autores sociales. Que fortalezca las actividades de inspección y vigilancia y control sobre los contratos sindicales, especialmente en los sectores donde su utilización, es más frecuente. Que garantice, que cualquier reforma legislativa relativa a las materias cubiertas por el Convenio sea precedida por una consulta plena y efectiva con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Y por último que revitalice los mecanismos institucionales de diálogo social tripartito en especial la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Miembros trabajadores: Primero, permítanme empezar para ratificar, como fue expresado por nuestra Vicepresidenta en la apertura, la no referencia a la decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre el fallo del derecho de huelga y su resultado antes de su tratamiento en noviembre por el Consejo de Administración. Esto es en coincidencia con lo que nos ha recordado el vocero de los empleadores y queremos ratificar este concepto. Por lo tanto, lo expreso, no solamente por mi parte, sino por todos mis compañeras y compañeros que han tomado la palabra.

Dicho esto, pasamos a hablar de este tema del caso de Colombia. Primero, agradecerle al Gobierno de Colombia su participación en este debate, también a los Gobiernos, empleadores y trabajadores que han intervenido en esta discusión. Particularmente el tono de las intervenciones que hemos escuchado, porque el debate se ha enriquecido con la importancia del diálogo, pero sobre todo destacando la fortaleza del sistema de control de la OIT como un espacio de análisis y construcción colectiva de soluciones. Precisamente en los momentos en que en distintas regiones del mundo se cuestionan los espacios multilaterales y se debilitan los mecanismos de cooperación internacional, esta Comisión continúa demostrando la relevancia de un modelo basado en el diálogo, en el escucharnos y en la búsqueda de consensos.

Ha habido dos coincidencias, podemos llamarlo avance, progreso, mejoramiento, atenuación de los temas, pero también ha habido materias pendientes, y quedan muchas materias pendientes. Las intervenciones reflejan la importancia que para esta Comisión tenemos en el seguimiento de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, pero también ratificar desde este Grupo que el sistema de control de la OIT conserva toda su vigencia cuando es capaz de acompañar los procesos reales de transformación y de contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas y del diálogo social.

El debate de hoy nos permite reconocer que Colombia continúa enfrentando desafíos importantes en materia de libertad sindical, persisten preocupaciones legítimas relacionadas con la violencia antisindical, la impunidad, la protección efectiva de dirigentes sindicales y la necesidad de seguir avanzando en la adecuación normativa de los principios del Convenio núm. 87. Ha quedado también claro que no estamos en una situación de parálisis.

Por el contrario, nos encontramos ante un proceso de cambios institucionales, regulatorios y políticos que merecen ser valorados por esta Comisión y que se ha escuchado desde los distintos sectores que componemos esta Comisión. Los avances son el resultado de una lucha histórica para nosotros, del movimiento sindical colombiano, pero también del

compromiso de los interlocutores sociales y de una voluntad política que se suma, que está orientada ahora a colocar al diálogo en el centro de la construcción de políticas laborales.

La finalidad última de nuestro trabajo no es simplemente identificar incumplimientos, sino contribuir a que los Estados, los trabajadores y los empleadores encuentren los caminos para hacer efectivos los principios y derechos que libremente han asumido al ratificar los convenios internacionales. Este debate también nos lleva a una reflexión más general: la plena vigencia de las normas internacionales del trabajo, de los derechos fundamentales del trabajo y los derechos humanos solo puede florecer y sostenerse donde existe democracia, paz y Estado de derecho.

La historia del movimiento sindical internacional demuestra que, donde se debilitan las instituciones democráticas, los primeros en verse amenazados suelen ser precisamente la libertad sindical, la negociación colectiva y las acciones colectivas. Cuando se registra en los espacios democráticos, cuando se deteriora la independencia de las instituciones o cuando se promueven discursos de intolerancia y exclusión, también se debilita la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para organizarse y defender sus intereses.

Tampoco creemos que pueda construirse una sociedad basada en los derechos cuando se naturalizan los discursos de odio, la discriminación o la intolerancia frente a quienes piensan diferente. La experiencia histórica de Colombia demuestra el enorme costo humano, social y democrático que generan los conflictos, la estigmatización y la violencia; pero también demuestra que, cuando una sociedad apuesta por la paz, por el fortalecimiento de sus instituciones, por el respeto a la diversidad y por la participación democrática de los actores sociales, se abren caminos para ampliar derechos y construir una convivencia más justa.

Por ello, los miembros trabajadores consideran que la promoción de la libertad sindical exige reafirmar valores esenciales para nuestras sociedades: la paz interna y externa; el funcionamiento pleno de las instituciones democráticas; el respeto al Estado de derecho; la erradicación de toda forma de violencia y de los discursos de odio; el reconocimiento de la diversidad de identidades y proyectos de vida y el compromiso permanente con la justicia social.

Un comentario especial para la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, que es donde el diálogo se transforma en una herramienta concreta para la resolución de conflictos, la protección de la libertad sindical y la reconstrucción, sobre todo, de la confianza de los actores del mundo del trabajo. Creo que Colombia debe aprovechar que esté constituida y lograr esa experiencia.

A la luz del debate desarrollado en esta Comisión, consideramos que Colombia sí debe ser reconocida como un caso de avance, progreso o el sinónimo en español que podamos tener. Es un país que seguramente, y todos sabemos y lo hemos reconocido, enfrenta desafíos significativos pero vemos que empieza a recorrer un camino de fortalecimiento de libertad sindical, ampliación del diálogo social y cumplimiento de las recomendaciones formuladas por los órganos de control. Todo lo que se logró no es un punto de llegada, sino que es un camino que hay que seguir recorriendo para cumplir con los mandatos que le da la Comisión en el marco de su labor.

Por ello, proponemos, sí, que esta Comisión refleje un reconocimiento de Colombia como un caso de avance; pero al mismo tiempo, que la OIT continúe brindando acompañamiento firme mediante asistencia técnica, fortalecimiento de las capacidades institucionales y, sobre todo, apoyo a los interlocutores sociales, para que sean escuchados y participen en la convicción y construcción de políticas, y al Gobierno, para que pueda consolidar y profundizar

los avances alcanzados. Creemos realmente que Colombia tiene muchos desafíos por adelante y por eso debe atender a los comentarios y conclusiones de esta Comisión.

Presidenta: Damos entonces por concluida la discusión de este caso. Agradezco particularmente la participación del representante gubernamental de Colombia y de todos los oradores que han tomado la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

Tomando nota de la compleja situación de seguridad en Colombia, la Comisión solicitó al Gobierno que, en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, adoptara medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **reforzar las medidas de protección contra los actos de violencia antisindical y de investigación de los mismos, con el fin de mejorar la identificación y el castigo tanto de los autores como de quienes instigan dichos actos;**
- **reforzar las medidas de protección de los sindicalistas y garantizar su aplicación efectiva en la práctica en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical;**
- **garantizar que las medidas de reparación colectiva para el movimiento sindical se traduzcan en resultados concretos y mensurables;**
- **llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la efectividad del artículo 200 del Código Penal y adoptar las medidas necesarias para garantizar que los actos antisindicales sean sancionados de manera efectiva;**
- **reforzar las actividades de inspección, seguimiento y control de los contratos sindicales, especialmente en los sectores en los que su uso es más frecuente, y adoptar las medidas necesarias para garantizar que el uso de los contratos sindicales no sea incompatible con el Convenio;**
- **garantizar que las reformas legislativas vayan precedidas de una consulta plena y efectiva, de conformidad con el Convenio;**
- **reforzar los mecanismos institucionales para el diálogo social tripartito, incluida la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara a la Comisión de Expertos información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias.

Eritrea (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

I. Introducción

El Gobierno del Estado de Eritrea reitera su compromiso constante con la colaboración constructiva con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mecanismos de control en el marco del respeto mutuo, la igualdad soberana, la objetividad y los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Eritrea expresa su consternación por las descripciones inexactas, sesgadas y con motivaciones políticas que figuran en las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Programa de Servicio Nacional de Eritrea. El Gobierno lamenta que la Comisión de Expertos siga basándose en gran medida en acusaciones sin verificar e informes politizados elaborados por actores externos, en particular los informes del denominado Relator Especial de las Naciones Unidas para la situación de los derechos humanos en Eritrea, un mandato que el Gobierno de Eritrea ha rechazado sistemáticamente por considerarlo fundamentalmente defectuoso y carente de imparcialidad.

Las observaciones no logran enmarcar adecuadamente la política de servicio nacional de Eritrea dentro de las realidades históricas, geopolíticas y de seguridad a las que se enfrenta el país desde su independencia. De hecho, las observaciones no tienen en cuenta tres factores y parámetros fundamentales que son clave en toda la discusión:

i) El servicio nacional se promulgó inmediatamente después de la independencia, cuando el Gobierno emprendió una desmovilización masiva del ejército de lucha por la libertad. En el programa inicial de desmovilización, se desmovilizó a 65 000 combatientes por la libertad (es decir, casi dos tercios de los 100 000 efectivos del poderoso ejército de liberación) mediante paquetes de reinserción. La doctrina militar del Gobierno se centraba en mantener un pequeño ejército de 35 000 efectivos con un servicio nacional que, esencialmente, actuaría, por motivos de contingencia, como ejército de reserva en caso de guerra. El servicio nacional estaba y sigue estando limitado a 18 meses según los términos jurídicos, aunque, naturalmente, puede prorrogarse en caso de guerra y de un estado prolongado de agresión o beligerancia externa.

ii) El servicio nacional funcionó de conformidad con las disposiciones jurídicas hasta que Etiopía declaró la guerra a Eritrea en mayo de 1998. Sin embargo, tras la firma del Acuerdo de Argel, el Gobierno de Eritrea puso en marcha, en septiembre de 2001, un segundo programa de desmovilización de mucha mayor envergadura (se estableció la Comisión de Desmovilización) y comenzó a aplicarlo seriamente con un importante apoyo financiero de sus asociados para el desarrollo. Pero el programa se dio por concluido en 2007, ya que las fuerzas etíopes continuaron rechazando el laudo arbitral «definitivo y vinculante» de la Comisión de Límites entre Eritrea y Etiopía; y siguieron ocupando territorios soberanos de Eritrea, redoblando sus medidas de hostilidad.

iii) El actual régimen etíope también ha vuelto a aplicar políticas de agresión mucho más graves bajo el pretexto del «acceso soberano al mar», frustrando así las esperanzas de una paz duradera expresadas en la Declaración Conjunta de Paz y Amistad firmada entre ambos países en Asmara, en 2018.

En su calidad de Estado Miembro comprometido, el Gobierno de Eritrea presentará próximamente un informe técnico exhaustivo para responder a las preguntas concretas planteadas por la Comisión de Expertos. Esta respuesta preliminar tiene por objeto aclarar el contexto jurídico, de seguridad y de desarrollo del Programa de Servicio Nacional.

II. Fundamento jurídico del servicio nacional en virtud del Convenio núm. 29

1. Aplicación del artículo 2, 2), *a)*: Servicio militar obligatorio

El Gobierno de Eritrea reitera que el Programa de Servicio Nacional establecido en virtud de la Proclamación núm. 82/1995 se basa en el derecho y la responsabilidad soberanos inherentes a todo Estado de salvaguardar su defensa nacional, su integridad territorial, su independencia política y su orden constitucional. Por lo tanto, el Gobierno de Eritrea sostiene que el servicio militar obligatorio, tal y como se establece en la legislación nacional, entra dentro de la excepción reconocida en el artículo 2, 2), *a)* del Convenio núm. 29, relativa a «cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar».

El Gobierno señala que el Convenio núm. 29 reconoce la legitimidad del servicio militar obligatorio y no prohíbe a los Estados Miembros mantener tales sistemas cuando las condiciones de seguridad imperantes lo justifiquen. El Convenio tampoco prescribe un modelo uniforme en cuanto a la duración o la estructura de los dispositivos de defensa nacional, que dependen necesariamente de las realidades geopolíticas específicas a las que se enfrenta cada Estado.

En virtud del artículo 5 de la Proclamación núm. 82/1995, entre los objetivos del Programa del Servicio Nacional figuran:

- salvaguardar la independencia y la soberanía nacionales;
- garantizar la defensa y la seguridad nacionales;
- preservar la unidad nacional y la cohesión social, y
- fomentar una ciudadanía disciplinada y resiliente, capaz de responder a emergencias nacionales y amenazas existenciales.

Por lo tanto, el Gobierno de Eritrea rechaza la calificación del servicio nacional de Eritrea como «trabajo forzoso», señalando que tales valoraciones no tienen debidamente en cuenta los prolongados retos de seguridad y las amenazas existenciales externas a las que se enfrenta el país.

El Gobierno de Eritrea subraya además que las medidas de movilización de la reserva, las prórrogas del servicio y las convocatorias periódicas de emergencia llevadas a cabo durante periodos de mayor inseguridad estaban directamente vinculadas a exigencias de seguridad objetivamente existentes, incluido el reciente y trágico conflicto en el norte de Etiopía, que han supuesto y siguen suponiendo graves amenazas para su soberanía e integridad territorial.

Al mismo tiempo, el Gobierno de Eritrea subraya que la Comisión de Expertos no debe equiparar el Programa de Servicio Nacional de Eritrea, de carácter más amplio, con el «servicio militar obligatorio» en el sentido estricto del artículo 2, 2), *a)*. El servicio militar obligatorio, tal y como se define en el Convenio núm. 29, se refiere específicamente a un servicio de carácter puramente militar, mientras que el Programa de Servicio Nacional de Eritrea constituye un marco institucional más amplio que abarca la preparación militar, la movilización de la reserva,

la respuesta a emergencias y las funciones de resiliencia nacional, y que involucra a toda la nación.

En consecuencia, los diferentes componentes del programa deben evaluarse por separado a la luz de las excepciones aplicables contenidas en el artículo 2, 2), teniendo en cuenta su naturaleza, finalidad y contexto de aplicación. Si no se mantiene esta distinción, se corre el riesgo de malinterpretar la estructura y los objetivos del marco del servicio nacional de Eritrea.

Por lo tanto, el Gobierno de Eritrea sostiene que el sistema del servicio nacional de Eritrea constituye un ejercicio legítimo de la autoridad soberana, conforme al artículo 2, 2, *a)* del Convenio núm. 29, especialmente a la luz de las circunstancias de seguridad excepcionales y prolongadas a las que se ha enfrentado el país durante las últimas décadas.

2. La aplicación del artículo 2, 2), *b)*: Obligaciones cívicas normales

El Gobierno de Eritrea sostiene además que determinadas funciones desempeñadas en el marco del Programa de Servicio Nacional entran dentro de la excepción reconocida en el artículo 2, 2), *b)* del Convenio núm. 29, que excluye de la definición de trabajo forzoso u obligatorio:

> cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo.

El Gobierno de Eritrea sostiene respetuosamente que el concepto de «obligaciones cívicas normales» debe interpretarse a la luz de las realidades históricas, de desarrollo y de seguridad que prevalecen en cada Estado Miembro, en particular en los países que salen de un conflicto y operan bajo graves limitaciones de recursos y de seguridad.

En el caso de Eritrea, la responsabilidad cívica está profundamente arraigada en la experiencia histórica del país de lucha colectiva, sacrificio nacional y responsabilidad compartida. Tras una prolongada lucha de liberación, Eritrea se enfrentó a una infraestructura devastada, una capacidad institucional limitada, la degradación del medio ambiente e importantes retos de desarrollo. En tales condiciones, la participación ciudadana en los esfuerzos de reconstrucción y fortalecimiento de la resiliencia se convirtió en un componente esencial de la recuperación nacional y la construcción del Estado.

El Gobierno de Eritrea hace hincapié en que la Proclamación núm. 82/1995 no se concibió únicamente como un marco militar, sino también como un mecanismo más amplio de construcción de la nación destinado a fortalecer la cohesión social, promover la autosuficiencia y movilizar las capacidades nacionales en apoyo de los intereses públicos esenciales.

En consecuencia, determinadas formas de servicio realizadas en el marco del servicio nacional constituían obligaciones cívicas legítimas destinadas a apoyar la reconstrucción nacional, la respuesta a emergencias, la recuperación del medio ambiente, la seguridad alimentaria, el desarrollo de infraestructuras y objetivos más amplios de bienestar público.

El Gobierno recuerda asimismo que muchos Estados mantienen diversas formas de obligaciones cívicas, de reserva, de emergencia o de servicio público obligatorias durante periodos de crisis o de mayor inseguridad. Dichos sistemas son ampliamente reconocidos como manifestaciones legítimas de responsabilidad cívica cuando se orientan hacia la protección del interés público y el bienestar nacional.

Sin embargo, la interpretación del artículo 2, 2), *b)* por parte de la Comisión de Expertos parece adoptar un enfoque indebidamente restrictivo, que no reconoce lo suficiente las diferentes trayectorias históricas y realidades de desarrollo de los Estados Miembros. El Gobierno sostiene respetuosamente que la determinación de lo que constituyen «obligaciones cívicas normales» debe permitir necesariamente un grado de contextualización, en particular para los Estados que se enfrentan a cargas excepcionales de reconstrucción después de un conflicto y a amenazas persistentes a la seguridad nacional.

El Gobierno también rechaza la afirmación de que se haya participado en actividades del servicio nacional relacionadas con el desarrollo con fines de lucro económico privado o de explotación. Las actividades a las que hace referencia la Comisión de Expertos se llevaron a cabo dentro de un marco nacional público destinado a abordar necesidades esenciales de desarrollo y humanitarias que afectaban a la población en general.

Además, muchos de los programas citados por la Comisión de Expertos —incluidos la recuperación del medio ambiente, las iniciativas de seguridad alimentaria, la reconstrucción de infraestructuras y las actividades de respuesta a emergencias— estaban directamente enfocados a salvaguardar el bienestar de las comunidades afectadas por la guerra, la sequía, las presiones relacionadas con el clima y la inestabilidad regional. Por lo tanto, dichas iniciativas no pueden separarse del interés público más amplio y de los objetivos de resiliencia nacional a los que estaban dirigidas.

Por otra parte, el Gobierno reitera que las obligaciones relativas al servicio nacional y las medidas administrativas relacionadas con este han evolucionado con el tiempo en respuesta a las circunstancias cambiantes, las condiciones de seguridad y las prioridades de desarrollo.

En primer lugar, cabe aclarar que el servicio nacional prolongado no implica, por lo general, un despliegue continuo en las fuerzas armadas. En la práctica, la mayoría de los miembros del Servicio Nacional (90 por ciento) son asignados a funciones civiles dentro del servicio civil y otras instituciones públicas para satisfacer necesidades nacionales, de desarrollo y administrativas esenciales.

El Gobierno sigue llevando a cabo evaluaciones y ajustes periódicos en el marco de objetivos institucionales, de desarrollo y de seguridad más amplios de Eritrea.

En este contexto, el Gobierno también desea ofrecer aclaraciones adicionales sobre las medidas de política interna en vigor destinadas a mejorar las condiciones socioeconómicas de los empleados del sector público, incluidos los miembros del servicio civil y de las fuerzas de defensa, como parte de esfuerzos nacionales más amplios para fortalecer la capacidad institucional, aumentar la motivación y mejorar el nivel de vida con los recursos nacionales disponibles.

En agosto de 2015, el Gobierno comenzó a aplicar la primera fase de incrementos y ajustes salariales en el servicio civil y las fuerzas de defensa de Eritrea. Esta reforma representó una importante iniciativa política dirigida a mejorar las estructuras de remuneración en las principales categorías del empleo público. La nueva escala salarial preveía una mejora sustancial de la economía en su conjunto a medio y largo plazo, e implicaba un aumento aproximado del triple del salario en múltiples categorías de calificación profesional y clasificación laboral. La estructura salarial revisada para los nuevos miembros era la siguiente:

▶ **Escala comparativa de sueldos** (nuevos miembros del servicio civil/ejército)

Categoría de empleo/Calificación	Escala antigua (Nakfa)	Escala nueva (Nakfa)
Certificado de educación superior	800	2 000
Diploma	1 250	2 500
Primer grado (programa de cuatro años)	1 400	3 500
Primer grado (programa de cinco años)	1 400	4 000
Nuevos miembros del ejército del servicio nacional	800	1 800

En el marco de esta reforma, se ha dado prioridad a los miembros del servicio nacional. El Gobierno de Eritrea destaca que todos los miembros del servicio nacional que posean títulos académicos de educación superior, así como los destinados al ejército, reciben una remuneración acorde con la nueva escala salarial, que ha mejorado considerablemente.

El Gobierno de Eritrea señala además que esta reforma forma parte de un esfuerzo más amplio y continuo por aumentar el atractivo y la sostenibilidad de la administración pública, reforzar la capacidad de los recursos humanos en las instituciones nacionales y mejorar el bienestar socioeconómico de los empleados del sector público, dentro de las limitaciones que imponen los recursos económicos nacionales y los retos económicos externos.

El Gobierno aclara asimismo que aún no se ha llevado a cabo en su totalidad una revisión exhaustiva de la estructura salarial de los funcionarios públicos fijos que tienen títulos universitarios o calificaciones superiores, así como de aquellos pertenecientes a determinadas categorías que han realizado estudios secundarios o de nivel inferior. Esto refleja un enfoque gradual de la reforma del sector público, que depende de la disponibilidad de recursos, en consonancia con las prioridades de la planificación nacional del desarrollo y la capacidad de recaudación fiscal.

El Gobierno considera que estas medidas son relevantes a la hora de evaluar el contexto general de las políticas en materia de servicio nacional y empleo público, ya que ponen de manifiesto los esfuerzos continuos por mejorar las condiciones salariales, reconocer las calificaciones y potenciar la motivación institucional en el marco del desarrollo socioeconómico nacional.

Por lo tanto, el Gobierno discrepa respetuosamente de la afirmación de la Comisión de Expertos de que no se han logrado progresos ni en la legislación ni en la práctica. En las conclusiones de la Comisión no se tienen debidamente en cuenta el complejo y cambiante contexto regional, las extraordinarias responsabilidades en materia de seguridad que se han impuesto históricamente a Eritrea y los ajustes graduales llevados a cabo dentro de las limitaciones que imponen las realidades nacionales actuales.

En consecuencia, el Gobierno de Eritrea sostiene que los componentes cívicos y de desarrollo de su Programa de Servicio Nacional entran dentro del ámbito de las «obligaciones cívicas normales» admisibles contempladas en el artículo 2, 2), *b)* del Convenio núm. 29, cuando se evalúan a la luz del contexto histórico, de desarrollo y de seguridad específico de Eritrea.

III. Observaciones relativas al Relator Especial

El Gobierno de Eritrea reitera su postura de siempre respecto al mandato del denominado Relator Especial para la situación de los derechos humanos en Eritrea y expresa su preocupación por el hecho de que la Comisión de Expertos siga basándose en los informes elaborados en el marco de este mecanismo.

El Gobierno sostiene que el mandato se estableció mediante procesos politizados incompatibles con los principios de imparcialidad, objetividad y cooperación constructiva que deben guiar la acción internacional en materia de derechos humanos. Desde su creación, el mandato ha funcionado de manera más conflictiva que cooperativa, basándose en presiones políticas y en conclusiones predeterminadas.

Por lo tanto, el Gobierno rechaza que los informes del Relator Especial se consideren fuentes probatorias fidedignas dentro del sistema de control de la OIT. Los informes se basan predominantemente en testimonios anónimos, entrevistas a distancia, alegaciones de segunda mano e información proporcionada por actores con motivaciones políticas y grupos de defensa hostiles que operan fuera de Eritrea. Tales metodologías carecen de la transparencia, la verificabilidad y las garantías procesales adecuadas necesarias para asegurar la credibilidad y la objetividad.

Por lo tanto, al Gobierno le preocupa que las observaciones de la Comisión de Expertos reproduzcan alegaciones derivadas de los informes del Relator Especial sin un escrutinio independiente suficiente, poniendo así en riesgo la objetividad y la credibilidad del sistema de control de la OIT.

El Gobierno de Eritrea recuerda respetuosamente que la legitimidad del sistema de supervisión de la OIT se ha basado históricamente en los conocimientos técnicos, el diálogo tripartito y la evaluación objetiva fundamentada en la cooperación, más que en mecanismos externos politizados.

El Gobierno de Eritrea sigue reafirmando su compromiso con el diálogo continuo y la cooperación constructiva con la OIT en un marco basado en la colaboración técnica, el respeto mutuo, la igualdad soberana y la aplicación despolitizada de las normas internacionales del trabajo.

IV. Cooperación con la OIT

El Gobierno de Eritrea reitera su compromiso con la participación y el diálogo constructivos con la OIT y sus mecanismos de control en el marco del respeto mutuo, la igualdad soberana, la objetividad y la no politización.

El Gobierno reconoce el importante papel que desempeña la OIT en la promoción de las normas internacionales del trabajo y el fomento de la cooperación técnica entre los Estados Miembros. Ha colaborado continuamente con la Organización a través de la presentación de memorias, la participación en los procesos de control y la interacción con los órganos pertinentes de la OIT, a pesar de las difíciles circunstancias políticas y regionales a las que se enfrenta el país.

Al mismo tiempo, el Gobierno toma nota con preocupación de que las discusiones relativas a Eritrea en ciertos mecanismos internacionales se han visto influidas con demasiada frecuencia por discursos politizados, enfoques selectivos y la dependencia de alegaciones externas no verificadas que no reflejan adecuadamente la realidad ni las perspectivas de Eritrea.

El Gobierno destaca respetuosamente que la colaboración significativa y constructiva solo puede lograrse a través de un diálogo basado en:

- la imparcialidad y la objetividad;
- el respeto de la soberanía y la independencia de los Estados Miembros;
- el reconocimiento de diferentes contextos históricos y de desarrollo;
- el recurso a información fidedigna, equilibrada y verificable, y
- una verdadera cooperación orientada al entendimiento mutuo, en lugar de la presión política o la estigmatización.

El Gobierno sigue estando abierto al diálogo técnico continuo y la colaboración constructiva con la OIT en lo que respecta a las cuestiones laborales, incluidas las discusiones relativas al establecimiento del servicio nacional, la administración del trabajo, las políticas de empleo, el desarrollo profesional, y el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

El Gobierno cree que la colaboración cooperativa basada en la alianza y el respeto mutuo es más eficaz que los enfoques basados en la confrontación, la politización o campañas de presión impulsadas desde el exterior.

El Gobierno reitera asimismo que debe respetarse plenamente el derecho soberano de Eritrea de determinar sus políticas de seguridad nacional, sus prioridades de desarrollo y sus estrategias de construcción del Estado, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y con el derecho internacional.

El Gobierno recuerda asimismo que el sistema de control de la OIT se concibió para promover el diálogo, la cooperación y el cumplimiento progresivo de las normas del trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones y circunstancias de los Estados Miembros. Por consiguiente, el Gobierno alienta a la Comisión de Expertos a enfocar la situación de Eritrea de una manera equilibrada, objetiva y adaptada al contexto que reconozca las preocupaciones legítimas del país en materia de seguridad, la situación del desarrollo y las responsabilidades soberanas.

El Gobierno está preparado en todo momento para seguir colaborando con la OIT de buena fe, y acoge con agrado la cooperación técnica constructiva que respete la soberanía, las prioridades nacionales y la vía de desarrollo independiente de Eritrea.

V. Conclusión

El Gobierno reitera su compromiso con los principios de la OIT y la colaboración constructiva basada en el respeto mutuo, la igualdad soberana, la objetividad y la no politización.

Al mismo tiempo, el Gobierno rechaza firmemente la descripción del Programa del Servicio Nacional de Eritrea como un sistema de trabajo forzoso que contraviene lo dispuesto en el Convenio núm. 29. Esta descripción no tiene en cuenta de manera adecuada la experiencia histórica de Eritrea, los prolongados e incesantes retos y amenazas a su soberanía e integridad territorial, y la realidad más amplia de la construcción del Estado y del desarrollo.

El Programa del Servicio Nacional de Eritrea se estableció como un instrumento soberano legítimo encaminado a salvaguardar la independencia nacional, preservar la integridad territorial, fortalecer la cohesión social, promover la resiliencia nacional y apoyar la reconstrucción tras el conflicto sostenido. Su prolongación práctica a intervalos específicos ha

sido consecuencia de las amenazas externas persistentes y continuas a su soberanía y su integridad territorial, y está vinculada con dichas amenazas.

En el evento, el Gobierno destaca que las políticas de Eritrea no pueden evaluarse de manera aislada sin tener en cuenta la situación a la que se enfrenta el país desde su independencia. Por consiguiente, el Gobierno sostiene que el Programa del Servicio Nacional de Eritrea debe entenderse en el marco de las excepciones reconocidas en virtud del Convenio núm. 29, incluido el servicio militar obligatorio de conformidad con el artículo 2, 2), *a)* y las obligaciones cívicas normales con arreglo al artículo 2, 2), *b)*.

Por consiguiente, el Gobierno está respetuosamente en desacuerdo con la conclusión de la Comisión de Expertos de que el presente caso justifica la discusión ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, ya con esa medida se corre el riesgo de politizar más aún cuestiones que deberían abordarse en su lugar a través de la colaboración técnica objetiva y la cooperación.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Vamos a empezar con el examen del primer caso que se refiere a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) por Eritrea. Para la discusión de este caso tenemos 11 oradores inscritos en la lista de oradores. Invito entonces al representante gubernamental de Eritrea que va a intervenir en la distancia, vía Zoom, a que tome la palabra.

Representante gubernamental: Distinguidos miembros de la Comisión, distinguidos delegados, agradezco a la secretaría de la Comisión que haya organizado esta reunión por zoom para que podamos presentar nuestro informe. Me acompañan mis delegados, el Sr. Kebrab Kidane y el Sr. Abraham Bereket, del Grupo de los Trabajadores, y el Sr. Berhane Gebrehiwet, de la Federación de Empresarios de Eritrea (EFE). Voy a presentar el informe del Gobierno que aborda las consultas específicas planteadas por el Comisión de Expertos.

El Gobierno reitera su compromiso continuo con una colaboración constructiva con la OIT y sus mecanismos de control en el marco del respeto mutuo, la soberanía, la igualdad, la objetividad y los principios consagrados en la Constitución de la OIT. El Gobierno lamenta que la Comisión de Expertos siga basándose en gran medida en alegaciones no verificadas e informes politizados elaborados por actores externos, en particular los informes del denominado Relator Especial de las Naciones Unidas para la situación de los derechos humanos en Eritrea, un mandato que el Gobierno de Eritrea ha rechazado sistemáticamente por considerarlo fundamentalmente defectuoso y carente de imparcialidad. La observación no logra enmarcar adecuadamente la política de servicio nacional de Eritrea en el contexto de las realidades históricas, geopolíticas y de seguridad a las que se enfrenta el país desde su independencia. De hecho, la observación no tiene en cuenta tres factores y parámetros fundamentales que son cruciales en toda la discusión.

El servicio nacional se promulgó inmediatamente después de la independencia, cuando el Gobierno emprendió una desmovilización masiva del ejército de lucha por la libertad. En el programa inicial de desmovilización, se desmovilizó a 65 000 combatientes por la libertad —lo que equivale a casi dos tercios del conjunto de dicho ejército— con paquetes de reinserción. La doctrina militar del Gobierno se centró en mantener un pequeño ejército de 35 000 efectivos mediante el Servicio Nacional, que actuaría esencialmente, por motivos de contingencia, como ejército de reserva en caso de guerra. El servicio nacional se limitaba, y sigue limitándose, a 18 meses en términos legales, aunque, naturalmente, puede prorrogarse en caso de guerra y de un estado prolongado de agresión o beligerancia externa.

El servicio nacional funcionó de conformidad con las disposiciones legales hasta que Etiopía declaró la guerra a Eritrea en mayo de 1998. Sin embargo, tras la firma del acuerdo de Argel, el Gobierno de Eritrea puso en marcha, en septiembre de 2001, un segundo programa de desmovilización, de mucha mayor envergadura. Se creó la Comisión para la Desmovilización, que comenzó a aplicar dicho programa con ahínco gracias al importante apoyo financiero de sus socios para el desarrollo. Sin embargo, el programa se dio por concluido en 2007, ya que Etiopía siguió rechazando el laudo arbitral definitivo y vinculante de la Comisión de Fronteras entre Eritrea y Etiopía, continuó ocupando territorios soberanos de Eritrea y redobló sus políticas beligerantes.

En tercer lugar, el actual régimen de Etiopía también ha vuelto a políticas de agresión aún más graves bajo el pretexto de su «acceso soberano al mar», frustrando las esperanzas de una paz duradera enunciadas en la Declaración Conjunta de Paz y Amistad firmada entre ambos países en 2018.

Como Estado Miembro comprometido, el Gobierno presentará próximamente un informe técnico exhaustivo para responder a las consultas específicas planteadas por la Comisión de Expertos. Esta respuesta preliminar tiene por objeto aclarar el contexto jurídico, de seguridad y de desarrollo del Programa de Servicio Nacional. En lo que respecta a la base jurídica del servicio nacional en virtud del Convenio, el Gobierno reitera que el Programa de Servicio Nacional establecido en virtud de la Proclamación núm. 82/1995 se fundamenta en el derecho y la responsabilidad soberanos inherentes de todo Estado de salvaguardar su defensa nacional, su integridad territorial, su independencia política y su orden constitucional. Por lo tanto, el Gobierno sostiene que el servicio militar obligatorio en virtud de la legislación nacional entra dentro de la excepción reconocida en el artículo 2, 2), *a*) del Convenio, relativa a «cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga carácter puramente militar». En virtud del artículo 5 de la Proclamación núm. 82/1995, los objetivos del Programa de Servicio Nacional incluyen: salvaguardar la independencia y la soberanía nacionales; garantizar la defensa y la seguridad nacionales; preservar la unidad nacional y la cohesión social; y fomentar una ciudadanía disciplinada y resiliente, capaz de responder a emergencias nacionales y amenazas existenciales. Por lo tanto, el Gobierno rechaza la calificación del servicio nacional de Eritrea como trabajo forzoso, y señala que tales valoraciones no tienen debidamente en cuenta los prolongados retos de seguridad y las amenazas existenciales externas a las que se enfrenta el país.

El Gobierno subraya además que las medidas de movilización de la reserva, las prórrogas del servicio y las convocatorias periódicas de emergencia llevadas a cabo durante algunos periodos de mayor inseguridad estaban directamente vinculadas a exigencias de seguridad objetivas y concretas, incluido el reciente y trágico conflicto en el norte de Etiopía, que han supuesto y siguen suponiendo graves amenazas para su soberanía e integridad territorial.

Al mismo tiempo, el Gobierno subraya que la Comisión de Expertos no debe equiparar el Programa de Servicio Nacional de Eritrea, de carácter más amplio, con el «servicio militar obligatorio» en el sentido estricto del artículo 2, 2), *a)*. El servicio militar obligatorio en virtud del Convenio se refiere específicamente al servicio de carácter puramente militar, mientras que el Programa de Servicio Nacional de Eritrea constituye un marco institucional más amplio que abarca la preparación militar, la movilización de la reserva, la respuesta a emergencias y las funciones de resiliencia nacional que involucran a toda la nación. Por consiguiente, el Gobierno sostiene que el sistema de servicio nacional constituye un ejercicio legítimo de la autoridad soberana, de conformidad con el artículo 2, 2, *a)* del Convenio, especialmente a la luz de las circunstancias de seguridad excepcionales y prolongadas a las que se ha enfrentado el país durante las últimas décadas.

En lo que respecta a la aplicación del artículo 2, 2), *b)* del Convenio, relativo a las «obligaciones cívicas ordinarias», el Gobierno sostiene respetuosamente que este concepto debe interpretarse a la luz de las realidades imperantes en cada Estado Miembro, en particular en los países que salen de un conflicto y operan bajo graves limitaciones de recursos y seguridad. En el caso de Eritrea, la responsabilidad cívica está profundamente arraigada en la experiencia del país de lucha colectiva, sacrificio nacional y responsabilidad compartida. Tras una prolongada lucha de liberación, Eritrea tuvo que afrontar unas infraestructuras devastadas, una capacidad institucional limitada, la degradación del medio ambiente e importantes retos de desarrollo.

En tales condiciones, la participación ciudadana en la reconstrucción y los esfuerzos en favor del fortalecimiento de la resiliencia se convirtieron en componentes esenciales de la recuperación nacional y la construcción del Estado. El Gobierno subraya que la Proclamación núm. 82/1995 se concibió no solo como un marco militar, sino también como un mecanismo más amplio de construcción de la nación con el fin de fortalecer la cohesión social, promover la autosuficiencia y movilizar las capacidades nacionales en apoyo de los intereses públicos esenciales. En consecuencia, determinadas formas de servicio realizadas en el marco del servicio nacional constituyen obligaciones cívicas legítimas destinadas a apoyar la reconstrucción nacional, la respuesta a emergencias y la rehabilitación del medioambiente, la seguridad alimentaria, el desarrollo de las infraestructuras y otros objetivos más amplios de bienestar público.

Además, muchos de los programas citados por la Comisión de Expertos, entre ellos la rehabilitación del medioambiente, las iniciativas de seguridad alimentaria, la reconstrucción de infraestructuras y las actividades de respuesta a emergencias, estaban directamente vinculados a la salvaguardia del bienestar de las comunidades afectadas por la guerra, la sequía, las presiones relacionadas con el clima y la inestabilidad regional. Por lo tanto, dichas iniciativas no pueden disgregarse del interés público más amplio y de los objetivos de resiliencia nacional a los que estaban destinadas.

El Gobierno reitera que las obligaciones derivadas del servicio nacional y las medidas administrativas conexas han evolucionado con el tiempo en respuesta a las circunstancias cambiantes, las condiciones de seguridad y las prioridades de desarrollo. Dentro del marco de esta reforma, se dio prioridad a los miembros del Servicio Nacional. El Gobierno destaca que todos los miembros del servicio nacional que reúnan los requisitos, así como aquellos asignados al ejército, son remunerados de conformidad con la nueva escala salarial, que ha mejorado significativamente.

El Gobierno señala además que esta reforma forma parte de un esfuerzo más amplio y continuo por aumentar el atractivo y la sostenibilidad de la administración pública, reforzar la capacidad de los recursos humanos en el marco de las instituciones nacionales y mejorar el bienestar socioeconómico de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta las limitaciones de los recursos económicos del país y los retos económicos externos.

Por lo tanto, el Gobierno discrepa respetuosamente de la descripción de la Comisión de Expertos en cuanto a que no se haya logrado ningún avance ni en la legislación ni en la práctica. Tales conclusiones no reconocen adecuadamente el complejo y cambiante entorno regional, las extraordinarias cargas en materia de seguridad que Eritrea ha tenido que soportar a lo largo de la historia ni los ajustes graduales que se han llevado a cabo dentro de las limitaciones que imponen las realidades nacionales actuales. En consecuencia, el Gobierno sostiene que los elementos cívicos y de desarrollo de su Programa de Servicio Nacional entran dentro del ámbito de las «obligaciones cívicas normales» que cabe contemplar en virtud del

artículo 2, 2), *b)* del Convenio, cuando se evalúan a la luz del contexto histórico, de desarrollo y de seguridad específico de Eritrea.

El Gobierno reitera además su postura de siempre respecto al mandato del denominado Relator Especial para la situación de los derechos humanos en Eritrea y expresa su preocupación por la confianza que la Comisión de Expertos ha depositado en los informes elaborados en el marco de este mecanismo. El Gobierno sostiene que el mandato se estableció mediante procesos politizados incompatibles con los principios de imparcialidad, objetividad y cooperación constructiva que deben guiar la acción internacional en materia de derechos humanos. Desde su creación, el mandato ha funcionado de manera conflictiva más que cooperativa, basándose en presiones políticas y conclusiones predeterminadas.

Por lo tanto, el Gobierno rechaza que los informes del Relator Especial se consideren fuentes probatorias fidedignas dentro del sistema de control de la OIT. Los informes se basan en entrevistas anónimas, alegaciones de segunda mano e información proporcionada por actores con motivaciones políticas y grupos de defensa hostiles que operan fuera de Eritrea. Estas metodologías carecen de la transparencia, la verificabilidad y las garantías procesales adecuadas necesarias para asegurar la credibilidad y la objetividad. Por lo tanto, al Gobierno le preocupa que la observación de la Comisión de Expertos reproduzca alegaciones derivadas de los informes del Relator Especial sin un escrutinio independiente suficiente, poniendo así en riesgo la objetividad y la credibilidad del sistema de control de la OIT. El Gobierno recuerda respetuosamente que la legitimidad del sistema de control de la OIT se ha basado históricamente en los conocimientos técnicos, el diálogo tripartito y la evaluación objetiva fundamentada en la cooperación, más que en mecanismos externos politizados.

El Gobierno sigue reafirmando su compromiso con el diálogo continuo y la cooperación constructiva con la OIT en un marco basado en la colaboración técnica, el respeto mutuo, la igualdad soberana y la aplicación despolitizada de las normas internacionales del trabajo.

Con respecto a la cooperación con la OIT, el Gobierno reitera su compromiso con la participación y el diálogo constructivos con la Organización y sus mecanismos de control en el marco del respeto mutuo, la igualdad soberana, la objetividad y la no politización. El Gobierno reconoce el importante papel que desempeña la OIT en la promoción de las normas internacionales del trabajo y el fomento de la cooperación técnica entre los Estados Miembros. Ha colaborado continuamente con la Organización a través de la presentación de memorias, la participación en los procesos de control y la interacción con los órganos pertinentes de la OIT, a pesar de las difíciles circunstancias políticas y regionales a las que se enfrenta el país.

El Gobierno recuerda asimismo que el sistema de control de la OIT se concibió para promover el diálogo, la cooperación y el cumplimiento progresivo de las normas del trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones y circunstancias de los Estados Miembros. El Gobierno está preparado en todo momento para seguir colaborando con la OIT de buena fe, y saluda la cooperación técnica constructiva que respete las prioridades nacionales y una trayectoria de desarrollo independiente.

Para concluir, el Gobierno rechaza firmemente la descripción del Programa del Servicio Nacional de Eritrea como un sistema de trabajo forzoso que contraviene lo dispuesto en el Convenio. Esta descripción no tiene en cuenta de manera adecuada la experiencia histórica de Eritrea, los prolongados e incesantes retos y amenazas a su soberanía e integridad territorial, y la realidad más amplia de la construcción del Estado y del desarrollo. En este caso, el Gobierno destaca que las políticas de Eritrea no pueden evaluarse de manera aislada sin tener en cuenta la situación a la que se enfrenta el país desde su independencia. Por consiguiente, el Gobierno sostiene que el Programa del Servicio Nacional de Eritrea debe entenderse en el

marco de las excepciones reconocidas en virtud del Convenio, incluido el servicio militar obligatorio de conformidad con el artículo 2, 2), *a)* y las obligaciones cívicas normales con arreglo al artículo 2, 2), *b)*.

El Gobierno solicita que las presentes observaciones y aclaraciones sobre su política queden plenamente reflejadas en las actas sobre el procedimiento de control correspondiente a la 114.ª reunión de la Conferencia.

Miembros trabajadores: Lamentablemente no es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por parte de Eritrea. Ya abordamos la situación en Eritrea durante la 104.ª reunión de la Conferencia, celebrada en 2015, y durante la 107.ª reunión, celebrada en 2018. En ambas ocasiones, el caso ya iba acompañado de una doble nota a pie de página. Lo mismo sucede este año.

Tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, esta situación se prolonga desde hace más de 20 años. Este hecho pone de manifiesto no solo la gravedad del problema, sino también la persistencia del recurso al trabajo forzoso ya señalado anteriormente, así como la incapacidad o la falta de voluntad del Gobierno para dar una respuesta satisfactoria a esta situación hasta la fecha. Según la Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Eritrea es el décimo país de origen de refugiados y solicitantes de asilo a nivel mundial, ya que el 18 por ciento de su población ha huido del país. En relación con el tamaño de su población, Eritrea es el país con la tercera tasa más alta del mundo de nacionales que han huido del país.

Esta situación no debería sorprendernos. Durante muchos años se han ido acumulando evaluaciones cada vez más alarmantes sobre la situación en Eritrea. El último informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, de 2025, califica la situación de crítica desde el punto de vista de los derechos humanos. El Relator Especial observa numerosas violaciones de los derechos humanos fundamentales, por ejemplo, detenciones arbitrarias generalizadas y sistemáticas y desapariciones forzosas de voces disidentes. Entre las violaciones de las normas de derechos humanos, el informe subraya el papel central del servicio nacional. Este servicio nacional obligatorio también ocupa un lugar central en las observaciones de la Comisión de Expertos en su examen del cumplimiento del Convenio por parte de Eritrea.

En virtud de la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82, de 1995, todos los ciudadanos de Eritrea de entre 18 y 50 años tienen la obligación de cumplir el deber de servicio nacional, que incluye el servicio nacional activo y el servicio en la reserva de las fuerzas armadas. Este servicio nacional obligatorio tiene, en teoría, una duración limitada a 18 meses, de los cuales los primeros seis meses se dedican al entrenamiento militar. Los 12 meses restantes se dedican al servicio militar activo. Sin embargo, en la práctica, la duración del servicio militar nacional sigue siendo indefinida, ya que la duración del servicio nacional de cada individuo sigue siendo arbitraria y la mayoría de los eritreos prestan servicio durante periodos que van desde varios años hasta, en ocasiones, décadas. El servicio también se ha prolongado mucho más allá de la edad límite legal de 50 años.

El Relator Especial señala que, en los últimos años, especialmente en el contexto de la guerra de Tigray, también se reclutó a menores de entre 15 y 18 años, así como a personas mayores de 60 años. Además, el servicio nacional abarca una amplia gama de actividades, como, por ejemplo, la construcción o la agricultura. A otros se les asignan tareas en funciones civiles, por ejemplo, en escuelas, en el sector judicial, en hospitales o en empresas propiedad de las fuerzas armadas o del Frente Popular para la Democracia y la Justicia. De inmediato queda claro que estas actividades no son de naturaleza puramente militar y, por lo tanto, no

pueden entrar en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 2, 2), *a)* del Convenio. La naturaleza y el alcance de las actividades cubiertas por el servicio nacional tampoco permiten al Gobierno invocar la excepción de las «obligaciones cívicas normales».

En el Estudio General de 2007 sobre los convenios relativos al trabajo forzoso, la Comisión de Expertos recordó que en el Convenio solo se mencionan específicamente tres obligaciones cívicas normales: el servicio militar obligatorio, el trabajo o el servicio en caso de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales. La excepción de las «obligaciones cívicas normales» debe interpretarse a la luz de otras disposiciones del Convenio y no puede invocarse para justificar el recurso a formas de servicio obligatorio que sean contrarias a dichas disposiciones. La Comisión de Expertos subraya una vez más en su observación que las excepciones a la prohibición del trabajo forzoso previstas en el artículo 2 del Convenio (servicio militar, obligaciones cívicas normales y situaciones de emergencia) están estrictamente definidas y que el trabajo en cuestión debe responder a requisitos precisos. En el caso de Eritrea, el servicio nacional abarca actividades de alcance y objetivos mucho más amplios, lo que no es compatible con los requisitos del Convenio. Los ciudadanos eritreos tienen muy pocas posibilidades de eludir este trabajo forzoso.

Los informes indican que las autoridades están llevando a cabo redadas masivas y reclutamientos forzosos, y que recurren a la violencia y a la amenaza de castigos severos contra las personas y sus familias para obligar a la población a participar en acciones militares. La deserción o la evasión del servicio nacional constituyen delitos penales. Quienes intentan desertar o eludir el servicio nacional son castigados con detenciones arbitrarias prolongadas, desapariciones forzosas, tortura y tratos inhumanos o degradantes.

El cumplimiento del servicio nacional es un requisito previo para acceder a los servicios básicos y a los derechos legales. Las familias solo pueden obtener cupones de racionamiento tras acreditar que todos los miembros en edad de ser reclutados están prestando el servicio nacional.

El trabajo forzoso u obligatorio se define en el artículo 2, 1) del Convenio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Por lo tanto, a la luz de estas consideraciones, resulta difícil sostener que los eritreos se incorporan al servicio nacional por voluntad propia.

También queremos destacar la situación especialmente grave de las mujeres que están obligadas a participar en el servicio nacional. Según el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, las mujeres que participan en el servicio nacional siguen siendo víctimas de violencia sexual, incluidas las violaciones, cometidas con impunidad por oficiales y reclutas varones.

Todos estos elementos ponen de manifiesto una vulneración grave y sistemática del Convenio.

El Gobierno sostiene que sigue viéndose obligado a reclutar a su población, en el marco del servicio nacional, por razones de legítima defensa nacional y debido a las incesantes amenazas de Etiopía. Ya en 2015, las autoridades eritreas invocaron las razones de defensa nacional y, más concretamente, las tensas relaciones diplomáticas con Etiopía como justificación de una situación que constituye una violación del Convenio. La firma de un acuerdo de paz en 2018 entre Etiopía y Eritrea no mejoró la situación. Este acuerdo de paz se firmó solo unas semanas después del despliegue de la misión de asesoramiento técnico de la OIT, tras la discusión de la Comisión de 2018. A la luz del acuerdo de paz, era de esperar que se produjera una desmovilización y que se dejara de justificar el carácter obligatorio del

servicio nacional. Sin embargo, desde entonces se han reanudado las hostilidades y la desmovilización no se ha producido. El servicio nacional sigue vigente.

Consideramos que el servicio militar obligatorio, en los términos en los que está redactado y se aplica actualmente, constituye una institución que vulnera gravemente los derechos fundamentales de los ciudadanos eritreos. Deben aplicarse las recomendaciones formuladas por esta Comisión en 2015 y 2018, así como las de la Comisión de Investigación del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea. Esto debería incluir la derogación de la Proclamación núm. 82, de 1995.

Confiamos en que la discusión que, una vez más, estamos a punto de celebrar ante esta Comisión contribuya a persuadir al Gobierno para que adopte por fin todas las medidas necesarias a fin de garantizar que su legislación y su práctica se ajusten plenamente a los requisitos del Convenio. Por lo tanto, los miembros trabajadores exhortan al Gobierno a que adopte medidas concretas y con plazos determinados para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros empleadores: Observamos que la acreditación de la delegación gubernamental se ha producido con mucho retraso, y en presencia de los interlocutores sociales nacionales. Esperamos que estos tengan la oportunidad de expresarse, de conformidad con el principio básico del tripartismo de la OIT.

Los miembros empleadores recuerdan la importancia de que todos los Estados Miembros de la OIT apliquen los diez convenios fundamentales, entre los cuales figura el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso. La erradicación del trabajo forzoso es una obligación con arreglo al derecho internacional, basada en un deber moral fundamental de todos los mandantes de la OIT: empleadores, trabajadores y Gobiernos. Es importante que las autoridades nacionales sigan actuando de forma proactiva, no solo adaptando su legislación al Convenio, sino también velando por su aplicación efectiva en la práctica.

Eritrea ratificó el Convenio el 22 de febrero de 2000. Por lo tanto, hace más de 25 años que las autoridades eritreas se comprometieron formalmente a eliminar de forma inmediata, total y definitiva de su territorio toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. Lamentablemente, hasta la fecha no se han registrado progresos significativos a este respecto. Un rápido repaso a los mecanismos de control revela que, desde 2014, la situación nacional en materia de trabajo forzoso sigue figurando de forma permanente en la agenda de la OIT: no solo en los Informes de la Comisión de Expertos de 2014, 2015, 2017, 2018, 2021, 2022 y 2025, sino también en el orden del día de nuestra Comisión, que ya examinó este caso en 2015 y en 2018; y también en los recientes intentos de la Oficina de prestar apoyo a Eritrea para hacer frente a los retos relacionados con las relaciones laborales.

La situación nacional sigue siendo tan preocupante que este caso figura de nuevo este año en la lista de casos con notas especiales (comúnmente denominadas «notas a pie de página» debido a la naturaleza de los problemas surgidos en la aplicación de los Convenios).

El derecho a no verse obligado a realizar trabajo forzoso u obligatorio es la piedra angular del concepto de trabajo decente y uno de los derechos humanos más fundamentales que competen a la OIT. La prohibición del recurrir al trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas proporciona a las personas un derecho inalienable, consagrado en el Convenio y en el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y reforzado por el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, cuyo carácter vinculante es indiscutible. El Convenio solo incluye unas pocas excepciones restrictivas. Es aplicable a todos

los seres humanos. Estos instrumentos son de aplicación general y abarcan todos los sectores de actividad, incluido el sector informal.

El artículo 2 del Convenio enumera de manera limitada únicamente cinco tipos de excepciones, pero estas deben ser temporales e interpretarse de forma restrictiva. Entre estas excepciones figuran, en particular, el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales y las situaciones de fuerza mayor. El Gobierno justifica la instauración, desde 1995, del «servicio nacional» por razones de legítima defensa nacional. Su ampliación a actividades no militares se justificaría por circunstancias urgentes específicas, como los conflictos recurrentes en el Cuerno de África, la sequía e incluso las «sanciones impuestas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas desde hace una década». El Gobierno alega que la inclusión de actividades no militares en tales circunstancias está amparada por la excepción relativa a las «obligaciones cívicas normales» en el sentido del artículo 2, 2), *b)* del Convenio.

Ayer, el Gobierno presentó observaciones adicionales por escrito en las que sostiene que el Programa de Servicio Nacional debe evaluarse a la luz de la situación excepcional en materia de seguridad a la que se enfrenta el país desde hace muchos años. También sostiene que algunos componentes del Programa entran dentro de la excepción relativa al servicio militar obligatorio, mientras que otras actividades de carácter civil se inscribirían en el marco de las «obligaciones cívicas normales». El Gobierno destaca asimismo que estas actividades persiguen objetivos de defensa nacional, resiliencia, reconstrucción y desarrollo, en aras del interés público.

Sobre la base de los dos últimos informes, de 2023 y 2024, del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, la Comisión de Expertos lamenta que, desde hace más de 20 años, no se haya logrado ningún progreso, ni en la legislación ni en la práctica, para limitar estrictamente el recurso al trabajo obligatorio, respetando las excepciones previstas en el Convenio. En este caso, las redadas masivas, el reclutamiento forzoso, un servicio de duración indefinida que puede prolongarse durante dos décadas, los trabajos forzosos en condiciones difíciles, así como las amenazas y sanciones sistemáticas y a gran escala contra los reclutas y sus familias, van mucho más allá de las excepciones autorizadas por el Convenio.

Los miembros empleadores toman nota de estas explicaciones y reconocen que las preocupaciones legítimas en materia de seguridad nacional pueden, en determinadas circunstancias excepcionales, justificar el recurso a las excepciones previstas en el artículo 2, 2) del Convenio. No obstante, los miembros empleadores se adhieren a los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a las excepciones a la prohibición del trabajo forzoso. El Gobierno que invoca una excepción no puede basarse en criterios arbitrarios. Contrariamente a la posición del Gobierno, los miembros empleadores consideran que la ampliación del servicio nacional en Eritrea, que obliga a los reclutas a realizar actividades no militares por un periodo indefinido, es incompatible con el significado de «obligaciones cívicas normales» en el sentido del artículo 2, 2), *b)* del Convenio.

En cuanto a las recomendaciones finales, lo que afirmamos es que el Estado debe proteger a las personas contra el trabajo forzoso; por lo tanto, la situación resulta aún más preocupante cuando es el propio Estado el que obliga a las personas a realizar trabajo forzoso y obligatorio. Pedimos al Gobierno que reforme el sistema del «servicio nacional» con el fin de garantizar que el trabajo exigido a los reclutas se limite a la instrucción militar, a tareas de carácter puramente militar o a labores destinadas a hacer frente a situaciones excepcionales. Además, solicitamos que, en la práctica, la duración de estos trabajos y las condiciones en las que se llevan a cabo se ajusten expresamente a lo que requiera la situación. Por último, si las

actividades van más allá de ese tipo de tareas, solicitamos que solo las realicen trabajadores voluntarios.

Los miembros empleadores esperan que, en la práctica, el Gobierno apruebe y ponga en marcha un plan de desmovilización y transición al mercado de trabajo con un calendario preciso, que incluya medidas destinadas a fomentar la creación de empleo sostenible y a la reinserción de los antiguos reclutas. Habría que reforzar los mecanismos de aplicación de las normas internacionales del trabajo y de rendición de cuentas. A tal fin, el Gobierno debería solicitar la asistencia técnica de la Oficina.

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**, **Albania**, **Ucrania**, y la **República de Moldova**, e **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** se suman a la declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y con la abolición del trabajo forzoso y obligatorio. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Lamentamos tomar nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por Eritrea, en particular en lo que respecta al servicio nacional obligatorio. Recordamos que, desde hace más de 20 años, la Comisión de Expertos y esta Comisión, en 2015 y 2018, instan al Gobierno a revisar la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82/1995. Lamentamos que, tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, no se haya logrado ningún progreso ni en la legislación ni en la práctica. Recordamos que la Proclamación exige que todos los ciudadanos de entre 18 y 50 años realicen el servicio nacional.

Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos respecto a que, en la práctica, el servicio nacional se ha convertido en algo indeterminado y va mucho más allá de las excepciones previstas en el Convenio. Tomamos nota de las explicaciones del Gobierno de que el servicio nacional se introdujo con fines de defensa nacional y se prolongó debido a amenazas a la seguridad y emergencias, entre ellas la sequía, los retos relacionados con el clima, la COVID-19 y los conflictos recurrentes en el Cuerno de África. No obstante, recordamos que las condiciones en las que se puede exigir trabajo obligatorio en virtud de las excepciones previstas en el Convenio están estrictamente definidas. Nos siguen preocupando profundamente las informaciones a las que se refiere la Comisión de Expertos, según las cuales ha continuado el reclutamiento forzoso, incluso mediante redadas masivas y medidas coercitivas para obligar a participar en acciones militares. También nos preocupan las informaciones según las cuales los reclutas prestan servicio bajo la amenaza de castigos severos para ellos y sus familias, y se ha llamado a filas a reservistas mayores de 50 años.

Tomamos nota con profunda preocupación de que la Comisión de Expertos ha señalado que la duración del servicio nacional sigue siendo indefinida, lo que genera un estado permanente y *de facto* de movilización general. Muchos eritreos prestan servicio durante periodos que van desde varios años hasta más de dos décadas, sin que existan criterios claros que definan la duración del servicio. Nos preocupa además que, según los informes, los reclutas sean sometidos a trabajo forzoso y a tareas extenuantes en condiciones muy duras, sin poder elegir la naturaleza ni las condiciones del trabajo. Todo ello a cambio de una remuneración mísera, en programas que incluyen la construcción, la reforestación, la

conservación del suelo y el agua, la reconstrucción y la seguridad alimentaria. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte las medidas legislativas y prácticas necesarias para reformar el sistema de servicio nacional y ponerlo en plena conformidad con el Convenio. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que garantice que el trabajo exigido a los reclutas se limite al entrenamiento militar, a tareas de carácter puramente militar o a actividades destinadas a hacer frente a situaciones excepcionales. También le pedimos que garantice que la duración y las condiciones de dicho trabajo se ajusten específicamente a las exigencias de la situación, y que la asignación a funciones de la administración pública se realice únicamente de forma voluntaria.

Asimismo, tomamos nota con profunda preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y de la persistencia del trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para revisar los artículos 15.3, 4 y 10 de la Proclamación sobre la Prensa núm. 90/1996 y el artículo 3.3 de la Proclamación núm. 73/1995, tanto en la legislación como en la práctica.

Por último, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en virtud de la legislación nacional, nadie pueda ser condenado a penas de prisión que conlleven trabajo forzoso por participar pacíficamente en una huelga, asegurándose de que dichas penas solo se apliquen en los casos en que la participación en la huelga haya implicado actos de violencia. La Unión Europea y sus Estados miembros instan encarecidamente al Gobierno a que refuerce su cooperación con la OIT y a que recurra a la asistencia técnica de esta Organización. Seguiremos de cerca la situación, y nos mantenemos dispuestos a apoyar los esfuerzos encaminados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la abolición del trabajo forzoso y obligatorio.

Miembro gubernamental, Suiza: El Gobierno de Suiza apoya la declaración realizada por la Unión Europea y quisiera comunicar los siguientes puntos. Está sumamente preocupado por la situación del servicio nacional en Eritrea, tal como la describe la Comisión de Expertos y como lo confirman los informes recientes de las Naciones Unidas. Deploramos profundamente la ausencia total de progresos, tanto en la legislación como en la práctica, a pesar de los reiterados llamamientos a favor de una reforma. Al Gobierno de Suiza le preocupa en particular la duración indeterminada del servicio nacional, que establece *de facto* un estado de movilización permanente, así como las prácticas de reclutamiento forzoso. Además, condenamos el recurso sistemático a trabajos no militares en diversos sectores económicos, en condiciones difíciles, sin libertad de elección y a cambio de una remuneración irrisoria. Estas prácticas se asemejan al trabajo forzoso en el sentido del Convenio.

El Gobierno de Suiza toma nota de los argumentos esgrimidos por el Gobierno, vinculados en particular con la seguridad nacional y las situaciones de emergencia. Sin embargo, recordamos que el servicio militar obligatorio debe limitarse estrictamente a tareas de carácter militar o a situaciones excepcionales, y que su duración y sus condiciones deben estar claramente definidas y ser proporcionadas. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que reforme el sistema del servicio nacional para ponerlo plenamente en conformidad con el Convenio, en particular garantizando límites claros, poniendo fin a las prácticas coercitivas y garantizando que toda asignación de funciones civiles sea de carácter voluntario. Además, el Gobierno de Suiza alienta a las autoridades a cooperar estrechamente con los mecanismos internacionales competentes, y a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento de las obligaciones dimanantes del Convenio.

Miembro trabajador, Nigeria: Hablo en nombre de los trabajadores de África. Quisiéramos empezar con una distinción clara. El servicio nacional de la juventud, concebido y establecido de una manera adecuada, no es trabajo forzoso. El servicio nacional puede ser un instrumento positivo para la construcción de la nación, el desarrollo de la juventud, la cohesión social, la adquisición de competencias y el servicio público. Nigeria y Kenya proporcionan ejemplos útiles.

Los programas del servicio nacional de la juventud han existido en nuestros países durante decenios, y se han mantenido a lo largo de diferentes épocas políticas, crisis económicas, retos para la seguridad, tensiones sociales y periodos de zozobra nacional considerable. Sin embargo, en ningún momento se han utilizado estas circunstancias como justificación para transformar el servicio de la juventud en un reclutamiento indefinido o en trabajo forzoso. En ambos países, el servicio nacional sigue siendo de duración determinada y de carácter civil, y continúa centrándose en la integración nacional, el aprendizaje, el servicio comunitario y la experiencia laboral práctica. Se alienta a los jóvenes a contribuir al desarrollo nacional, pero lo hacen en el contexto de un marco jurídico claramente definido durante un tiempo limitado, y con la certeza de que su servicio terminará.

Existe un motivo por el cual la comunidad internacional ha rechazado sistemáticamente los sistemas de trabajo obligatorio indefinido desde la creación de las Naciones Unidas. Los horrores de la Segunda Guerra Mundial demostraron el peligro de que los Estados ejerzan un control ilimitado sobre el trabajo y las vidas de sus ciudadanos. El orden internacional surgido después de la guerra se basó en los principios de la dignidad humana, la libertad y la protección de los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos afirmó que nadie debería estar sometido a servidumbres y que todas las personas tienen el derecho de elegir libremente su empleo.

Para África, este principio entraña un valor de mayor calado todavía. En todo nuestro continente, las administraciones coloniales justificaron con frecuencia el trabajo obligatorio en nombre del desarrollo, las obras públicas, la seguridad y la construcción de la nación. Los trabajadores africanos y los sindicatos se opusieron a estos sistemas porque entendieron una verdad manifiesta: el desarrollo no puede basarse en la coacción. Esta lección histórica se refleja en el Convenio. La preocupación que expresamos ante esta Comisión no es la existencia del servicio nacional en Eritrea, sino aquello en lo que se ha convertido el servicio nacional en la práctica.

La Comisión de Expertos ha observado reiteradamente que el servicio nacional se ha convertido en un sistema de duración indefinida, y algunas personas afirman que han prestado servicio durante muchos años y, en algunos casos, decenios. La Comisión de Expertos también ha tomado nota de informes sobre el trabajo obligatorio en la construcción, la agricultura, los proyectos de infraestructura, la reforestación y otras actividades económicas que van mucho más allá del trabajo de carácter puramente militar.

El Convenio es claro. El servicio militar obligatorio se permite únicamente para la realización de trabajos de carácter puramente militar. Las excepciones de emergencia deben tener un carácter temporal y proporcionado, y estar vinculadas con verdaderas exigencias. No pueden justificar un estado permanente de movilización ni una obligación indefinida de trabajar.

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que emprenda una reforma significativa, establezca un límite claro de la duración del servicio que debe respetarse, separe el servicio militar de las actividades de desarrollo civiles, garantice que el trabajo civil sea voluntario y se remunere de una manera justa, limite las medidas de emergencia a situaciones realmente

temporales, y recurra plenamente a la asistencia técnica de la OIT para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

El servicio nacional debería ser un puente para los ciudadanos, las competencias, las oportunidades y la unidad nacional, pero cuando se hace indefinido y coercitivo y se aleja de su objetivo inicial, deja de ser un servicio nacional. Se convierte en trabajo forzoso. Instamos al Gobierno a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y a restablecer el servicio nacional con su objetivo legítimo y legal.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: Damos las gracias al Gobierno de Eritrea por proporcionar información. El Gobierno de Belarús toma nota del compromiso del Gobierno de Eritrea de cooperar con los mecanismos de control de la OIT y de proporcionar información sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Es importante que el examen de este caso se base en una evaluación objetiva de los hechos, la legislación nacional y las circunstancias específicas del país. Quisiéramos señalar a su atención que el Convenio contempla una serie de excepciones con respecto al servicio militar obligatorio y otras funciones desempeñadas para servir los intereses del Estado. A este respecto, creemos que las cuestiones relacionadas con el servicio nacional exigen un análisis detenido, teniendo en cuenta su naturaleza jurídica, los objetivos y las condiciones de aplicación. Tomamos nota asimismo de que, al evaluar los progresos, es necesario tener en cuenta las medidas adoptadas por el Gobierno, así como las especificidades nacionales y los retos a los que se enfrenta el país.

El sistema de control de la OIT debería facilitar soluciones prácticas centradas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo a través del diálogo constructivo y la cooperación técnica. Apoyamos la colaboración continua entre el Gobierno de Eritrea y la OIT, y creemos que la manera más eficaz de obtener resultados sostenibles es mediante la cooperación continua basada en el respeto mutuo, la objetividad y el reconocimiento del contexto nacional.

Miembro trabajador, Sudáfrica: Tomo la palabra en nombre de la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA). Quisiera señalar a la atención de la Comisión el problema grave y de larga data que constituye el trabajo forzoso y obligatorio en Eritrea y el incumplimiento continuo por el Gobierno de las obligaciones establecidas en el Convenio. Eritrea ratificó el Convenio en 2000, por lo que se comprometió a poner fin a la utilización del trabajo forzoso y obligatorio en todas sus formas. En el Convenio, el trabajo forzoso se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

A pesar de este compromiso, numerosos informes provenientes de organizaciones internacionales, órganos de derechos humanos y mecanismos de las Naciones Unidas han documentado prácticas que suscitan una gran preocupación acerca del incumplimiento del Convenio por Eritrea. Una preocupación central es el sistema del servicio nacional obligatorio establecido en el país. Si bien los Estados tienen el derecho de exigir el servicio militar con fines de defensa nacional legítima, el Programa del Servicio Nacional de Eritrea ha sido ampliamente criticado, porque a menudo se extiende indefinidamente más allá del periodo prescrito legalmente. Muchos reclutas indican que prestan servicio durante años y, en algunos casos, decenios, sin poder abandonar el servicio a título voluntario.

A las personas se les pueden asignar, no solo tareas militares, sino también trabajo civil, incluidos proyectos de construcción, trabajo agrícola, administración pública y trabajo para las empresas estatales. Los órganos de control de la OIT han expresado reiteradamente su preocupación por que dichas prácticas pueden constituir trabajo forzoso en virtud del

Convenio. El carácter prolongado e indefinido del servicio, las restricciones a la libertad de circulación y las sanciones impuestas a quienes tratan de eludir o abandonar el servicio se han citado como factores que no están de conformidad con los requisitos del Convenio.

Además, se ha expresado preocupación por el reclutamiento de jóvenes en el sistema del servicio nacional y las limitadas oportunidades de que disponen los ciudadanos para cuestionar las tareas que les son asignadas o solicitar reparación. Estas prácticas han contribuido a la migración considerable de Eritrea, ya que muchas personas tratan de huir de condiciones que consideran coercitivas y carecen de protección laboral fundamental.

El Gobierno ha sostenido que el servicio nacional es necesario para la seguridad y el desarrollo nacionales. Sin embargo, la OIT ha puesto continuamente de relieve que las excepciones que permiten el servicio militar obligatorio no pueden utilizarse para justificar la imposición indefinida de trabajo con fines de desarrollo económico o para proyectos civiles en condiciones coercitivas. El cumplimiento del Convenio requiere medidas concretas. El Gobierno debe garantizar que el servicio nacional tenga una duración limitada y esté vinculado con fines militares legítimos. Debe proporcionar asimismo garantías legales efectivas, proteger los derechos de los trabajadores y cooperar plenamente con los mecanismos de control internacionales.

La cuestión que se nos plantea no es únicamente una cuestión de cumplimiento legal. Es fundamentalmente una cuestión de dignidad humana, libertad y respeto de las normas del trabajo reconocidas internacionalmente. Todo trabajador tiene el derecho a realizar un trabajo libremente elegido, en condiciones claramente definidas y sin coacción. Por lo tanto, insto al Gobierno a colaborar constructivamente con la OIT, aplicar las recomendaciones formuladas por sus órganos de control y tomar medidas significativas para poner fin a las prácticas que puedan constituir trabajo forzoso y obligatorio. Dichas reformas fortalecerían el respeto de los derechos humanos, mejorarían la protección laboral y demostrarían el compromiso del Gobierno con sus obligaciones internacionales.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) agradece a la Comisión la oportunidad de contribuir a este debate sobre la aplicación del Convenio por parte de Eritrea. La ICM representa a los trabajadores de los sectores de la construcción, los materiales de construcción, la madera, la silvicultura y sectores afines en todo el mundo. Nuestra intervención se centra en las implicaciones de este caso para los trabajadores que se dedican a actividades relativas a la construcción y las infraestructuras. Observamos con gran preocupación que, según las conclusiones de la Comisión de Expertos, se sigue asignando a personas que prestan el servicio nacional a la construcción de carreteras y puentes, a actividades de reconstrucción y a la reforestación. Se trata de actividades económicas que entran dentro de los sectores representados por la ICM.

La Comisión de Expertos ha subrayado en repetidas ocasiones que el servicio militar obligatorio debe limitarse a trabajos de carácter puramente militar o a tareas destinadas a hacer frente a situaciones excepcionales. Por lo tanto, la ICM comparte la opinión de la Comisión de Expertos de que dichas obras de infraestructura no pueden justificarse en virtud de las estrictas excepciones permitidas por el Convenio. Nos preocupa especialmente que el sistema de servicio nacional siga funcionando por periodos indeterminados, y se ha comunicado que las personas pueden permanecer en el sistema durante muchos años. El desarrollo de infraestructuras no justifica la movilización a largo plazo de trabajadores en el marco del servicio obligatorio. Toda excepción que permita el trabajo obligatorio debe permanecer estrictamente limitada tanto en su alcance como en su duración.

En opinión de la ICM, este caso también está relacionado con la denegación de derechos laborales fundamentales. Los trabajadores asignados a proyectos de construcción a través del servicio nacional obligatorio se ven privados de las protecciones normalmente asociadas al empleo. No pueden elegir libremente su trabajo, negociar sus condiciones de empleo ni defender eficazmente unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Esta preocupación es especialmente relevante en el contexto del desarrollo de infraestructuras, donde la fuerza de trabajo se moviliza a veces al margen de las relaciones laborales normales. La ICM se ha encontrado con preocupaciones similares en otros proyectos de infraestructura que comprenden acuerdos de trabajo comunitario.

Los trabajadores contratados a través de dichos acuerdos suelen quedar al margen de las protecciones laborales, las salvaguardias en materia de contratación pública y concesión de préstamos, y los requisitos de diligencia debida. Como resultado, algunos de los trabajadores más vulnerables que contribuyen al desarrollo de infraestructuras son los menos protegidos. Estos ejemplos refuerzan un principio importante directamente relevante para este caso: todos los trabajadores deben gozar de una protección laboral plena.

La ICM también está profundamente consternada por el impacto que tiene el reclutamiento obligatorio en la capacidad de los trabajadores para sindicarse. La construcción sigue siendo uno de los sectores más peligrosos del mundo, en el que los trabajadores se ven expuestos habitualmente a graves riesgos para su salud y seguridad. En tales entornos, la libertad sindical no solo es un derecho fundamental, sino también un mecanismo esencial para proteger a los trabajadores. Los sindicatos desempeñan un papel fundamental a la hora de detectar riesgos, plantear inquietudes en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevenir accidentes y garantizar la rendición de cuentas en las obras de construcción. A los trabajadores incorporados a través del servicio nacional obligatorio se les niegan, en la práctica, estas oportunidades. La imposibilidad de organizarse colectivamente hace que los trabajadores sean más vulnerables, merma su capacidad para plantear sus preocupaciones y elimina uno de los mecanismos más importantes a través de los cuales se mejoran la seguridad, los salarios y las condiciones de trabajo en el sector de la construcción. Por lo tanto, la ICM respalda la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno reforme el sistema de servicio nacional y garantice que el servicio obligatorio se limite estrictamente a las excepciones que se permiten en el Convenio.

En conclusión, la ICM reafirma que las carreteras, los puentes, las obras de reconstrucción y otros proyectos de infraestructura deben llevarlos a cabo trabajadores en empleos elegidos libremente, protegidos por la legislación laboral y capaces de ejercer sus derechos fundamentales. La construcción sostenible debe basarse en el trabajo decente, en condiciones de trabajo seguras y en el respeto de los derechos de los trabajadores, no en el trabajo obligatorio.

Representante gubernamental: Agradezco mucho los comentarios formulados por los miembros trabajadores, los miembros empleadores y los miembros gubernamentales, y valoro enormemente la información constructiva que nos han proporcionado para mejorar el sistema de servicio nacional en Eritrea. Me gustaría responder a las diferentes preguntas que se han formulado sin mencionar los países que las han planteado. Se debatió sobre Eritrea hace algunos años, y la situación se ha mantenido igual. Esto no se debe a que el Gobierno no esté trabajando en ello. Está trabajando en la manera de administrar el servicio nacional y de mejorarlo, y está haciendo todo lo posible por perfeccionar la administración del servicio nacional.

En cuanto a la duración del servicio nacional, en virtud de la Proclamación núm. 82/1995, se institucionalizó una duración de 18 meses. Esta se ha prolongado por razones de necesidad, debido a las implacables amenazas externas y al persistente estado de beligerancia en la región, el Cuerno de África. La prolongación de la duración del servicio nacional vino dictada por el nivel de amenaza, no por plazos arbitrarios. Originalmente, se diseñó para 18 meses, pero debido a las implacables amenazas externas, se prolongó hasta nueva orden. Aseguramos que volveremos a la pauta de los 18 meses tan pronto como se consolide la estabilidad en la región.

Esta es la razón principal por la que la duración del servicio nacional no depende de los eritreos, sino de la situación: las amenazas externas y la beligerancia en la región. El Gobierno considera que la duración del servicio no es una decisión administrativa, sino una respuesta funcional directa al entorno de inseguridad imperante, provocado por las amenazas externas y la inestabilidad regional, de conformidad con el artículo 2, 2, *a)*, sobre el servicio militar.

En cuanto a las actividades de desarrollo, debemos distinguir entre la explotación comercial y las obligaciones cívicas normales en virtud del artículo 2, 2, *b)* del Convenio. Las tareas de desarrollo en Eritrea, como la construcción de presas, la seguridad alimentaria o la reforestación, son obras públicas esenciales para la supervivencia nacional. Además, dado nuestro clima y nuestra situación de vulnerabilidad, estas suelen corresponder al artículo 2, 2, *d)*, relativo a situaciones de emergencia o fuerza mayor. Estos proyectos no generan beneficios privados. Garantizan los derechos fundamentales a la vida y al desarrollo del pueblo eritreo. Son la base para futuras inversiones privadas o la reconstrucción tras el conflicto. En general, no se asigna a ningún miembro del servicio nacional a proyectos mineros. El acuerdo de paz de 2018 fue más que una firma, fue un entorno sostenible. Lamentablemente, al acuerdo de 2018, le siguió un nuevo conflicto regional desde 2020 hasta 2022, lo que representó una amenaza existencial para nuestra soberanía. No se podía declarar la paz cuando actores externos seguían amenazando nuestras fronteras y utilizando medidas coercitivas unilaterales para desestabilizar nuestra economía. En consecuencia, el servicio nacional sigue siendo una necesidad defensiva.

En cuanto a las redadas masivas, el término «redada» es una caracterización errónea y con connotaciones políticas de la aplicación de la ley. No es cierto, como se alega, que se procese, se imputen cargos y se encarcele a quienes no se incorporan. Al igual que en cualquier otro servicio nacional obligatorio, Eritrea cuenta con procedimientos administrativos y legales para garantizar el cumplimiento y la participación equitativa. Cuestionamos los otros informes citados por la Comisión de Expertos, que a menudo se basan en fuentes sesgadas y no reflejan la naturaleza jurídica de nuestro sistema de defensa. El servicio nacional es un deber constitucional de todos los ciudadanos.

En lo que respecta a los diferentes cambios que hemos introducido, el servicio nacional es un sistema de contribución colectiva a la construcción de la nación. Aunque el Gobierno trata de mejorar el bienestar de todos los ciudadanos, nuestra economía se ha visto limitada por años de presunciones injustas. A medida que se instaure la seguridad regional, avanzaremos hacia la reconstrucción económica. La mejora de estas condiciones es una prioridad dentro de nuestro plan de desarrollo nacional. Y los servicios nacionales están desapareciendo.

Nuestro servicio nacional es el motor de nuestra resiliencia. Ha preservado nuestra soberanía y ha permitido construir las escuelas y los centros de salud que garantizan la supervivencia de nuestro pueblo. No consideramos a estos jóvenes, hombres y mujeres, como trabajadores forzosos, sino como los artífices de la autosuficiencia en Eritrea. La cuestión es

que la Comisión de Expertos debe analizar nuestras normas del trabajo desde la perspectiva de un país en desarrollo sometido a una presión geopolítica sin precedentes.

Me centro únicamente en la gestión laboral del servicio nacional. No voy a entrar en otras cuestiones, como la migración o el Convenio núm. 105, ya que esto queda fuera del alcance de esta intervención.

Presidenta: Quiero hacer dos precisiones. Primero, aclarar al representante gubernamental de Eritrea que no se ha podido escuchar todo lo que dijo, debido a la mala conexión de la comunicación y, en segundo lugar, agradecer el esfuerzo realizado por los intérpretes teniendo en cuenta esta misma situación.

Miembros empleadores: Hemos escuchado con atención a los distintos oradores. Lamentamos que los interlocutores sociales nacionales no hayan sido acreditados para participar en nuestra discusión tripartita. Los miembros empleadores conceden una importancia crucial al respeto de las normas sociales fundamentales por todas las partes interesadas, empezando por las autoridades públicas, dada su responsabilidad en la protección de las personas. Como miembros de la OIT, nuestra responsabilidad colectiva es garantizar que en el siglo XXI se respeten los derechos sociales fundamentales en todos los Estados Miembros.

En lo que respecta al Convenio núm. 29, reforzado por el Protocolo de 2014, la voluntad de todos los mandantes es erradicar, sin demora y de manera permanente, toda forma de trabajo forzoso. Los miembros empleadores recuerdan que, bajo ningún pretexto, el trabajo forzoso puede ser organizado por iniciativa de un Gobierno, una autoridad pública o una empresa de cualquier tipo. Se trata de una prohibición absoluta, cuyas excepciones establecidas en el artículo 2, 2), deben interpretarse de manera restrictiva. Así pues, contrariamente a la posición defendida por el Gobierno, en el presente caso no se cumplen las condiciones de la excepción denominada «obligaciones cívicas normales».

Por consiguiente, los miembros empleadores instan al Gobierno a reformar el servicio nacional. Habrá que garantizar que el trabajo exigido a los reclutas se limite a la instrucción militar, a trabajos de carácter puramente militar o a tareas destinadas a hacer frente a situaciones excepcionales. Será necesario que la duración y las condiciones de ejecución de estos trabajos temporales respondan expresamente a las exigencias de la situación excepcional. También habrá que asegurarse de que las personas que sean asignadas a funciones de servicio público en el marco de la obligación del servicio nacional lo sean sobre una base voluntaria.

Además, el Gobierno debe comprometerse firmemente a erradicar el reclutamiento de ciudadanos de Eritrea por tiempo indefinido para la construcción de carreteras y puentes, la reforestación, la conservación del suelo y el agua, la reconstrucción y las actividades destinadas a mejorar la seguridad alimentaria. Es necesario poner fin de inmediato a las redadas, los reclutamientos forzosos y las medidas coercitivas destinadas a obligar a la población a participar en actividades militares bajo la amenaza de sanciones severas contra ellos y sus familias.

Eritrea sigue enfrentándose a una gran inestabilidad, debido a que no se ha alcanzado una paz generalizada en su territorio, así como a las incertidumbres provocadas por el cambio climático, que requieren intervenciones específicas, en particular para prevenir los riesgos de hambruna. En estas circunstancias, la transición hacia la erradicación total del trabajo forzoso podría resultar difícil de llevar a cabo. Los miembros empleadores recomiendan, por lo tanto, al Gobierno que solicite la asistencia técnica de la Oficina para acompañarle en esta transición.

Como subraya el Estudio General de 2026 sobre la paz y la resiliencia, el diálogo social y la cooperación tripartita son herramientas esenciales para elaborar respuestas creíbles y sostenibles ante las crisis. Es gracias a la cooperación y al tripartismo, respetando las características nacionales, como se podrán superar los graves desafíos de este país con el apoyo de la OIT.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno la información facilitada, a pesar de que no hemos podido comprenderlo todo, así como su participación en esta discusión. También agradecemos a los demás oradores sus aportaciones. Lamentamos que ninguno de los interlocutores sociales de Eritrea haya podido asistir a esta reunión de la Comisión. Lamentablemente, las discusiones mantenidas no disipan nuestras preocupaciones respecto a la trágica situación a la que se enfrentan los ciudadanos de Eritrea, que se ven obligados a realizar trabajos forzosos en virtud de la Proclamación núm. 82/1995 sobre el servicio nacional. Nos sentimos impotentes ante violaciones tan graves de un convenio fundamental de la OIT, y de los derechos humanos en general, que persisten desde hace tanto tiempo, a pesar de la acumulación de informes de organismos independientes como el Relator Especial sobre Eritrea, la Comisión de Investigación sobre los Derechos Humanos en Eritrea o la Comisión de Expertos. Consideramos que ninguno de los argumentos esgrimidos por el Gobierno puede justificar la existencia o la magnitud del uso del trabajo forzoso, tal y como se establece en la Proclamación núm. 82/1995.

Para salir de la situación en la que el Gobierno se ha encerrado durante demasiados años, el primer paso debe ser poner fin de una vez por todas al servicio nacional de duración indeterminada, mediante la derogación de la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82/1995. De conformidad con los requisitos del Convenio, el Gobierno debe poner fin al uso sistemático de reclutas para trabajos que no sean de carácter puramente militar. La duración y las condiciones de dicho trabajo también deben responder a las exigencias de emergencia de la situación. Bajo ninguna circunstancia el trabajo podrá tener una duración indeterminada o arbitraria.

Las mujeres se ven especialmente afectadas por la situación actual en Eritrea. Informes de diversas organizaciones no gubernamentales (ONG) e instituciones internacionales documentan la insoportable violencia sexual que sufren las mujeres durante su servicio nacional obligatorio. Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para proteger a las mujeres que prestan el servicio nacional obligatorio del acoso y la violencia sexual.

A la luz de la información recabada y de las discusiones mantenidas durante esta reunión, no es de extrañar que muchos eritreos se vean obligados a huir de su país para escapar del servicio nacional y de las condiciones de detención inhumanas. Sin embargo, en Eritrea, las autoridades lanzan acusaciones contra quienes ellas califican como desertores. Y cuando la violencia institucional no puede dirigirse contra estas personas, se dirige contra sus familias, sobre todo mediante la extorsión. Instamos al Gobierno a que ponga fin a las represalias contra las familias de quienes se niegan a prestar el servicio nacional obligatorio.

Si las autoridades desean realmente demostrar que no aprueban los actos intolerables que se nos han denunciado, deberían establecer un mecanismo de presentación de quejas independiente que permita a los reclutas presentar quejas en caso de malos tratos. Dicho mecanismo también debería poder ofrecer algún tipo de reparación a quienes hayan sufrido daños en el marco de sus obligaciones de servicio. Todos esperamos sinceramente que esta sea la última vez que la Comisión y la Comisión de Expertos se vean obligados a examinar la Proclamación sobre el Servicio Nacional y las desastrosas consecuencias de su aplicación para los ciudadanos de Eritrea. Confiamos en que finalmente se logren avances concretos para que

los eritreos ya no tengan que soportar los abusos y las violaciones de sus derechos humanos fundamentales.

Seguimos convencidos de que la cooperación genuina con la OIT y con los mecanismos internacionales de derechos humanos es el único camino hacia el restablecimiento de los derechos y la dignidad de todas las personas afectadas. Por lo tanto, solicitamos al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar todas las recomendaciones de la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por el uso continuado, generalizado y sistemático del trabajo obligatorio en el contexto del Programa de Servicio Nacional, establecido desde hace tiempo. Observó que, en la práctica, el servicio nacional sigue teniendo una duración indefinida, lo que da lugar a una situación de movilización general en la que las personas prestan servicio durante muchos años o incluso décadas, bajo coacción y amenaza de castigos severos.

Si bien tomó nota de las referencias del Gobierno a las necesidades de defensa nacional, la inestabilidad regional y las situaciones de emergencia, la Comisión recordó que cualquier recurso al trabajo obligatorio debe estar estrictamente limitado en cuanto a su alcance, duración y finalidad, y debe cumplir las condiciones establecidas en el Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **reformar el sistema de servicio nacional, en particular enmendando la Proclamación de Servicio Nacional núm. 82, de 1995, a fin de limitar claramente el servicio nacional a las actividades permitidas en virtud del Convenio, excluyendo la participación obligatoria en actividades económicas civiles; y de establecer y aplicar una duración máxima para el servicio nacional, garantizando que, en la práctica, el servicio no sea indefinido y se limite estrictamente a circunstancias definidas;**
- **garantizar que cesen las prácticas de reclutamiento forzoso, incluidas las redadas masivas, y velar por que no se utilicen sanciones, represalias ni coacción, incluido a familiares, para obligar a una persona a trabajar;**
- **investigar y enjuiciar a los responsables de las medidas coercitivas utilizadas para obligar a los habitantes a participar en acciones militares bajo la amenaza de castigos severos para ellos y sus familias;**
- **garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que todo trabajo fuera de las obligaciones estrictamente definidas del servicio nacional se realice de forma voluntaria, en condiciones conformes a la legislación laboral;**
- **adoptar y aplicar un plan de desmovilización y transición al mercado de trabajo con plazos determinados, en el que se incluyan medidas para apoyar el trabajo decente y las oportunidades de empleo sostenible, así como la reinserción de los antiguos reclutas;**

- **reforzar los mecanismos eficaces de aplicación y rendición de cuentas, en particular las vías de recurso efectivas contra el trabajo forzoso;**
- **establecer, sin demora, un mecanismo nacional de diálogo tripartito con miras a facilitar la colaboración constructiva entre el Gobierno y los interlocutores sociales, incluso en el contexto de cualquier futura transición hacia un mercado laboral libre.**

La Comisión instó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que cumpla plenamente con sus obligaciones de presentación de memorias y que proporcione a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2026, información sobre la aplicación del Convenio y sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, en consulta con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental: La delegación del Gobierno de Eritrea ha escuchado atentamente las presentes conclusiones. Si bien tomamos nota de las preocupaciones planteadas, debemos rechazar, con todo respeto pero con firmeza, las conclusiones tal y como están redactadas.

Eritrea se muestra consternada por las descripciones inexactas, selectivas y con motivaciones políticas que figuran en las observaciones de la Comisión de Expertos en relación con nuestro Programa de Servicio Nacional. Por lo tanto, rechazamos firmemente cualquier descripción de nuestro programa como un sistema de trabajo forzoso u obligatorio contrario al Convenio.

En primer lugar, las normas internacionales del trabajo no pueden prevalecer sobre el derecho fundamental de una nación a defender su territorio y a su pueblo. Los servicios nacionales son un instrumento legítimo y soberano diseñado para salvaguardar nuestra independencia e integridad territorial y para fortalecer la resiliencia nacional ante amenazas externas prolongadas y existenciales.

En segundo lugar, Eritrea ha llevado a cabo amplios programas de desmovilización en dos ocasiones durante las últimas décadas. De hecho, inmediatamente después de la independencia, el Gobierno emprendió una desmovilización masiva del ejército de lucha por la libertad. El servicio nacional se inició, de hecho, como una fuerza de reserva de contingencia para un pequeño ejército permanente dentro de este marco más amplio.

Tras el Acuerdo de Argel, Eritrea puso en marcha de nuevo una segunda desmovilización, mucho más amplia, en septiembre de 2001, con un importante apoyo financiero de sus socios para el desarrollo. Sin embargo, la plena aplicación del programa se suspendió en 2007, ya que el régimen etíope incumplió sus obligaciones y prosiguió con una agenda de agresión y cambio de régimen contra Eritrea. En este caso, el servicio nacional prolongado no puede equipararse a un despliegue militar deliberado, continuo o indefinido. Además, debe reconocerse que, en la práctica, alrededor del 90 por ciento de los miembros del servicio nacional suelen desempeñar funciones civiles en la administración pública y las instituciones públicas. Para que conste, informo con orgullo a esta augusta cámara de que soy miembro activo del servicio nacional.

En agosto de 2015, Eritrea aplicó la primera fase del aumento salarial para la administración pública y las fuerzas de defensa. Dado que los miembros del servicio nacional se han integrado plenamente en la administración pública, son, de hecho, los principales

beneficiarios de un aumento de aproximadamente el triple en la nueva escala salarial de la administración. Lamentamos que la Comisión de Expertos siga basándose en gran medida en acusaciones sin verificar e informes politizados del denominado Relator Especial de las Naciones Unidas sobre Eritrea, un instrumento que hemos rechazado sistemáticamente por considerarlo fundamentalmente defectuoso y carente de imparcialidad. Elevar esos informes a la categoría de hechos definitivos en este marco conlleva el riesgo de introducir deficiencias metodológicas y de erosionar la credibilidad del sistema de supervisión.

Para concluir, el Gobierno de Eritrea solicita que la versión completa de esta intervención y las aclaraciones que contiene se reflejen íntegramente en las actas del procedimiento de control relativo a la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

España (ratificación: 1984)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Informe sobre la implementación del mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con interlocutores sociales en asuntos relativos a la OIT

1. Antecedentes

El 16 de mayo de 2024 se estableció por el Ministerio de Trabajo y Economía Social un mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con interlocutores sociales en asuntos relativos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el fin de reforzar la participación de estas organizaciones en los expedientes que tramita el Ministerio frente a la OIT, en aplicación del Convenio núm. 144 de la OIT sobre la consulta tripartita, ratificado por España en 1984.

Este mecanismo de información y consulta tripartita reforzada introdujo mejoras en los procedimientos de aplicación de la normativa de la OIT en España. En primer lugar, se estableció que se remitirían los documentos borradores de memoria sobre convenios y recomendaciones de la OIT a los agentes sociales con tiempo suficiente para su valoración. Asimismo, el mecanismo previó el envío de los comentarios de los interlocutores sociales al resto de organizaciones, así como la remisión de los borradores de memoria antes de su envío final a la OIT. De igual modo, se estableció que se celebraría una reunión previa a la remisión de los documentos finales a la OIT para permitir el intercambio de información entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Finalmente, el mecanismo estableció la posibilidad de convocar reuniones adicionales sobre alguna de las cuestiones del artículo 5 del Convenio núm. 144 cuando una de las partes lo solicitara.

La implementación de este mecanismo ha supuesto un refuerzo real y progresivo de la participación efectiva de los interlocutores sociales en los asuntos relacionados en el marco de la OIT.

2. Implementación del mecanismo

Las mejoras arriba referidas se han implementado desde la puesta en marcha del mecanismo. A continuación, se detalla el modo y proceso de implementación de las mismas:

Año 2024

Durante el año 2024 la implementación del mecanismo se ha llevado a cabo respecto de las memorias sobre convenios ratificados a rendir en 2024. Ello porque son estos expedientes los que, por razón temporal, se han tramitado en 2024 desde la puesta en marcha del mecanismo.

Así, en relación con las memorias de los convenios ratificados, en el ejercicio 2024, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en implementación del mecanismo de consulta reforzada:

- Con fecha 7 de junio de 2024 se enviaron los borradores de memoria para su valoración por los interlocutores sociales, dando el plazo de un mes para el envío de los correspondientes comentarios.
- El 9 de julio de 2024, tras recibir todos los comentarios de los interlocutores sociales, estos fueron enviados al resto de organizaciones para su conocimiento.
- Con fecha 19 de junio de 2024, se convocó a los interlocutores sociales a una reunión telemática programada para el 22 de julio, con la participación de todos los ministerios involucrados en la rendición de las memorias (acta adjunta como anexo). El objetivo de la reunión fue analizar individualmente cada memoria elaborada, así como los comentarios de los interlocutores sociales al respecto. La reunión fue presidida por el Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES). Desde el Ministerio se preguntó a los interlocutores sociales sobre la procedencia de remitir el acta de la misma a la OIT, expresando estas organizaciones que no era necesario. El acta de la sesión fue enviada a los agentes sociales por correo electrónico el 24 de julio de 2024.
- En fecha 18 de septiembre de 2024, una vez incluidos en los textos finales de memoria los comentarios de los interlocutores sociales y la respuesta del Gobierno a los mismos y a las cuestiones suscitadas en la reunión del 22 de julio, se volvieron a circular a los interlocutores los textos finales de las memorias con anterioridad a su envío final a la OIT, para su revisión final. Por último, el envío formal de las memorias a la OIT se produjo el 26 de septiembre de 2024.

Año 2025

En 2025 se ha aplicado el mecanismo de consulta reforzada respecto de las siguientes cuestiones y expedientes:

En relación con las memorias de los convenios ratificados, en el ejercicio 2025, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en implementación del mecanismo de consulta reforzada:

- Con fecha 24 de marzo se remitió a los interlocutores sociales información sobre las memorias de convenios ratificados que España debe presentar a la OIT en 2025.
- Entre el 22 y 29 de mayo se enviaron a los interlocutores sociales los borradores de memorias, dando plazo hasta el 30 de junio para formular observaciones a las mismas.
- Entre el 30 de junio y el 8 de julio se recibieron los comentarios de los interlocutores sociales, que fueron remitidos al resto de organizaciones.
- Con fecha 18 de junio, se convocó a los interlocutores sociales a una reunión telemática celebrada el 17 de julio. Esta reunión estuvo presidida por el Secretario General Técnico del MITES y contó con la participación de todos los ministerios involucrados en la elaboración

de las memorias, con el objetivo de que los interlocutores sociales pudieran exponer oralmente sus comentarios a los borradores de memoria.

- En fecha 26 de agosto de 2025, una vez incorporados a los textos finales de las memorias los comentarios de los interlocutores sociales, junto con la respuesta del Gobierno a los mismos y las cuestiones tratadas en la reunión del 17 de julio, se remitieron los textos finales a los interlocutores para su revisión previa al envío a la OIT.
- Finalmente, el envío formal de las memorias a la OIT se efectuó el 1 de septiembre de 2025.

En relación con las memorias de los convenios no ratificados y las recomendaciones, en el ejercicio 2025, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en implementación del mecanismo de consulta reforzada:

- Con fecha 27 de febrero se remitió para observaciones el borrador de memoria de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
- El 24 de abril de 2025 se ha celebrado una reunión telemática para abordar sus comentarios a la mencionada Recomendación.

Con respecto al Consejo de Administración de la OIT, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en 2025:

- El 7 de marzo se celebró una reunión informativa para analizar conjuntamente los puntos más relevantes del orden del día de la 353.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (10 al 20 de marzo).
- El 12 de noviembre se celebró una reunión informativa con el objetivo de analizar junto a los interlocutores sociales los puntos más relevantes del orden del día de la 355.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (17-27 de noviembre).

Sobre la Conferencia Internacional del Trabajo:

- Con fecha 3 de abril se informó a las organizaciones que la fecha prevista para la reunión previa a la Conferencia de 2025 sería el jueves 22 de mayo, con tiempo suficiente para su gestión.
- Con fecha 14 de mayo se envió convocatoria de reunión previa para analizar la agenda y los procedimientos de la Conferencia y presentación de la delegación para el jueves 22 de mayo.

En relación con la sumisión de convenios y recomendaciones, así como la ratificación de convenios:

- Con fecha 18 de marzo se envió a los interlocutores sociales el informe preparado por el Ministerio para la ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, con el objetivo de que pudieran remitir su comentarios y observaciones.
- El 30 de septiembre se envió a los interlocutores sociales el informe preparado por el Ministerio sobre el proceso de sumisión de la Recomendación núm. 207, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, para que formularan sus comentarios.

Año 2026

En 2026 se ha aplicado el mecanismo de consulta reforzada respecto de las siguientes cuestiones y expedientes:

En relación con las memorias de los convenios ratificados, en el ejercicio 2026, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en implementación del mecanismo de consulta reforzada:

- En la reunión mantenida el 18 de marzo con los interlocutores sociales (previa al Consejo de Administración) se avanza la información relativa a las memorias a presentar en 2026, indicándose que se trata de dos primeras memorias referidas al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

En relación con las memorias de los convenios no ratificados y las recomendaciones, en el ejercicio 2026, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en implementación del mecanismo de consulta reforzada:

- Con fecha 22 de enero se remitió para observaciones el borrador de memoria de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).
- El 18 de febrero de 2026 se ha celebrado una reunión telemática para abordar sus comentarios a la mencionada Recomendación.

Con respecto al Consejo de Administración de la OIT, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en 2026:

- El 18 de marzo se celebró una reunión informativa para analizar conjuntamente los puntos más relevantes del orden del día de la 356.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, celebrado en Ginebra del 23 de marzo al 3 de abril de 2026.

Sobre la Conferencia Internacional del Trabajo:

- Con fecha 17 de abril se convoca a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a reunión informativa previa a la Conferencia de 2026, que finalmente queda fijada para el día 18 de mayo por disponibilidad de las agendas de todos los asistentes.

En conclusión, las actuaciones desarrolladas han permitido reforzar la regularidad, la anticipación y sistematización de las consultas tripartitas relacionadas con los procedimientos mencionados. Además, las consultas efectuadas han permitido a los interlocutores sociales efectuar observaciones y comentarios, muchos de los cuales han sido tomados en consideración. Como consecuencia de este refuerzo, los procesos de rendición de cuentas del Gobierno de España ante la OIT se han enriquecido notablemente.

Todo ello es consecuencia del firme compromiso del Gobierno de España con el fortalecimiento continuo del diálogo social y de los mecanismos de consulta tripartita efectiva previstos en el Convenio núm. 144 de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Vamos a continuar con las labores de nuestra Comisión. Tenemos ahora el caso que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por parte de España. Para la discusión sobre este caso contamos con 18 oradores inscritos en la lista, y sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito entonces ahora al representante gubernamental de España, señor Secretario de Estado de Trabajo a que tome la palabra.

Representante gubernamental: Quiero, en primer lugar, agradecer a la Comisión la labor que hace, y destacar que un órgano clave para el buen funcionamiento de la OIT alcanza, ni más ni menos, que su reunión número 100. Muchas más reuniones son necesarias si

queremos que la OIT siga siendo un instrumento clave en la defensa del trabajo decente. El respeto de España, de mi país y de mi Gobierno, por el sistema multilateral que la OIT representa, y en concreto, por su sistema de supervisión, es total y completo y, por lo tanto, nos sometemos al escrutinio de la Comisión para poder aprender y seguir mejorando nuestra forma de poner en marcha los instrumentos internacionales que España ha ratificado. Con el mayor de los respetos e insistiendo en la necesidad de poder aprender de lo que la Comisión tenga a bien decirnos, debo decir que creo que España hoy no debería estar aquí porque seguramente ha privado a un caso más grave de poder ser examinado por la Comisión. En todo caso, insisto que vamos a dar cumplida cuenta de todo lo que hemos hecho en relación con el Convenio, que ya tuvimos oportunidad de explicar justamente en esta misma Comisión hace dos años.

Para España, que es el país que más convenios de la OIT ha ratificado, ratificar un convenio, asumir una recomendación, no es un deporte recreativo. Asumir los convenios de la Organización es estar dispuesto a incorporar reformas internas que hagan que la legislación social y laboral del país crezcan en consonancia con los valores que los convenios reflejan. Fíjense, me gustaría reseñar esto con algunos ejemplos significativos de lo que hemos hecho en los últimos años. Hemos ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y a partir de esa ratificación, España ha reconocido la prestación contributiva de desempleo a las empleadas de hogar, ha eliminado el libre desistimiento como fórmula de extinción del contrato de empleadas de hogar o les ha reconocido la protección frente a la insolvencia empresarial.

Ratificamos el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), y expresamos nuestro compromiso con la seguridad y salud laboral como norma fundamental, aprobando en el Consejo de Ministros de hace una semana, una norma de reforma integral de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales para asumir la realidad de que la seguridad y salud en el trabajo son derechos y normas fundamentales, por cierto, tras más de 19 meses de negociación con los interlocutores sociales. Ratificamos el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y también hemos aprobado en el Consejo de Ministros las definiciones de acoso y las fórmulas para proteger a las personas trabajadoras de las circunstancias que ese Convenio determina; para no incrementar demasiado el tiempo, ratificamos el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y cambiamos toda nuestra legislación para asegurar condiciones buenas y el bienestar de las personas que intervienen en el sector pesquero.

El Convenio núm. 144 es importante para España, porque el Convenio traslada el tripartismo de la OIT a la gestión interna, al interior de cada uno de los Gobiernos. Es un Convenio que nos tomamos muy en serio, tan en serio que, conscientes de que Gobiernos anteriores habían incumplido sistemáticamente esta fórmula de tripartismo en la gestión nacional, el 16 de mayo de 2024, España aprobó un protocolo reforzado para la aplicación del Convenio. Desde el 16 de mayo de 2024, en el que el protocolo reforzado entró en vigor, hemos tenido más de 20 iniciativas, reuniones con los interlocutores sociales, intercambio de documentación, reuniones, diálogos abiertos, que han ido tanto para colaborar en cómo debemos ratificar los convenios, como para intercambiar información sobre qué repercusión tienen las recomendaciones e informar puntualmente sobre cuál debería ser la posición del Gobierno español, tanto en los Consejos de Administración de la OIT como en la Conferencia.

No se trata de un diálogo social formal, se trata de un diálogo social muy integrador, muy agravado. Déjenme que les diga cómo funciona, no se trata de una mera formalidad. Toda la documentación que España recibe de la OIT se envía a los interlocutores sociales por escrito. Los interlocutores sociales tienen un tiempo para hacer observaciones a aquellos documentos

que consideran importantes, y envían a su vez por escrito sus observaciones. Las observaciones que recibimos de los interlocutores sociales, tanto de los trabajadores como de los empleadores, se comparten. Por lo tanto, los interlocutores sociales saben perfectamente cuáles son las observaciones que han hecho las contrapartes. Cuando no hay tiempo suficiente por las razones que sean para enviar las observaciones, España otorga un plazo ampliado, que reconoce también a los otros interlocutores que hubieran enviado en plazo sus observaciones. Una vez recibidas todas las contribuciones, se unifican en un único documento con el formato y el procedimiento establecido por la OIT y se vuelven a compartir con los interlocutores sociales, tanto los trabajadores como los empresarios, interrogando y preguntando sobre si están de acuerdo con la unificación del documento o si quieren, a su vez, hacer alguna observación adicional. También se le pregunta si consideran necesario remitir ese documento unificado según las pautas de la Organización a la propia OIT. Cuestión que, por cierto, normalmente los interlocutores sociales nos han dicho que no.

Con todo el respeto a la posición empleadora, se nos dice que no ha habido una evaluación o una memoria final de ese documento. No puedo pasar por alto que el artículo 6 del Convenio no considera que el informe anual sea imperativo, sino que considera que se elabore cuando se considere apropiado. Pero, en todo caso, España va a hacer una memoria anual y una evaluación y lo vamos a hacer ahora que nuestro protocolo reforzado ha cumplido dos años. Quiero poner de manifiesto que se nos pidió una evaluación dos meses después de haber entrado en vigor el protocolo.

Creemos, con todo respeto, que no había todavía funcionamiento suficiente. No había aún una capacidad de evaluar si estaba funcionando o no. Yo creo que ahora sí es el momento, dos años después de un protocolo, que debo decir, es muy exigente con los tiempos, con el intercambio de documentación. En todo caso, España queda por completo a disposición de la Comisión para ampliar toda la información que sea necesaria, para enviar documentación adicional, pero sobre todo para que la Comisión nos diga de qué manera podemos cumplir o mejorar nuestra forma de abordar el Convenio, porque voy a ser muy preciso, para España el diálogo social constituye una pauta imprescindible de la legislación social del país. No hay ninguna norma que el Gobierno de España haya aprobado en materia de legislación laboral desde el año 2020 que no haya estado precedida de un diálogo social eficaz, efectivo imperativo, un diálogo social real. Le recuerdo que España ha negociado con empresarios y con trabajadores subidas del salario mínimo interprofesional, con acuerdo de las tres partes en 2021. Ha negociado seis acuerdos de defensa del empleo para proteger los intereses de los trabajadores y las empresas durante la pandemia. Llegó a un acuerdo con empresarios y trabajadores para regular el trabajo a distancia. Llegó a un acuerdo muy importante, precisamente en esta sesión de la Conferencia, con empleadores y trabajadores para regular el trabajo en plataformas digitales.

Una ley que, por cierto, fue el antecedente de la directiva europea de trabajo en plataformas digitales y que contó con el consenso de trabajadores y empresarios. España negoció y acordó con la patronal española y con los sindicatos más representativos, la reforma laboral de 2021 que ha supuesto la gran transformación del mercado de trabajo español. España negoció la Estrategia de prevención de riesgos laborales con el consenso de empresarios y trabajadores. Negoció el Protocolo de igualdad y no discriminación LGTBI con empresarios y trabajadores, y ha llegado a muchas más normas de desarrollo de su modelo de relaciones laborales, que siempre han estado precedidas de un diálogo social eficaz.

Muchas veces no ha sido posible el acuerdo a tres bandas, pero nunca se ha legislado o tomado ninguna iniciativa normativa que no hubiera contado con el previo respaldo de los interlocutores sociales o en la que los interlocutores sociales no hubieran intervenido. Insisto, no de manera formal, sino de manera eficaz.

España llegó a un acuerdo con los interlocutores sociales para reformar, ni más ni menos, que su sistema público de pensiones. Les diré, con toda humildad, que la época que empieza en 2020 en el sistema de relaciones laboral español es seguramente la época más fructífera del diálogo social de la historia de nuestro país. Y es una época que se ha basado, precisamente, en los principios que fundan la OIT, cuyo tripartismo no solo alumbra nuestra acción política, sino que constituye para nosotros una característica de la que no se puede prescindir. Y esta época del diálogo social en nuestro país, ha creado consecuencias que me gustaría poner de manifiesto.

Hoy España tiene más trabajo que nunca. Los últimos datos nos dicen que 22,3 millones de personas están ocupadas. Hemos logrado reducir nuestra tasa de temporalidad de 10 puntos. Tenemos ahora la tasa de temporalidad en la media europea. Uno de los grandes problemas de España, que era la precariedad de sus relaciones laborales.

Hemos subido el salario mínimo interprofesional un 66 por ciento, situándolo en las recomendaciones que nos dice el Consejo de Europa, el 60 por ciento del salario medio del país; hemos reducido la brecha salarial de género un 25 por ciento, entre otras razones, como consecuencia de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI). Y todo esto ha sido compatible con que nuestras empresas, según los últimos datos de la Agencia Tributaria, mantengan beneficios récord sobre ventas —nunca han tenido tantos beneficios—, y que la productividad por hora trabajada en mi país esté incrementándose a un ritmo similar al 1 por ciento anual.

Insisto, creo que España está por completo dispuesta a resolver de una vez por todas los inconvenientes que existan acerca de la aplicación del Convenio, que para nosotros es esencial, y de esa fórmula de tripartismo, que creo que aplicamos con toda la fortaleza que podemos y con la colaboración de los interlocutores sociales, en la medida en que aún pueda ser reforzada y mejorada, seguramente las recomendaciones de esta Comisión serán muy útiles para el Estado español.

Les agradezco su atención y quedo desde luego a resultas, y voy a escuchar muy atentamente todas las intervenciones que se puedan dar en este sentido.

Miembros empleadores: Doy las gracias al representante gubernamental por la explicación de la situación nacional y por la información escrita. España ha ratificado un total de 141 convenios, incluidos los 10 convenios fundamentales, 4 convenios de gobernanza y 127 convenios técnicos. El Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita en relación con las normas internacionales del trabajo es uno de los cuatro convenios de gobernanza de la OIT y España lo ratificó en 1984. Más concretamente, la Comisión de Expertos ya formuló observaciones en 2014, en 2017 y en 2024 en relación con las consultas tripartitas.

Hoy es la segunda vez, tras 2024, que la Comisión examina la aplicación, tanto en la legislación como en la práctica, de este Convenio por parte de España. En mayo de 2024, el Gobierno adoptó un mecanismo reforzado de consulta tripartita con los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con la OIT. En junio de 2024, la Comisión recordó que la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo reviste una importancia capital.

La Comisión pidió al Gobierno que: i) siguiera garantizando una consulta efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en los procedimientos exigidos por el Convenio y que facilitara información sobre la frecuencia de dichas consultas y los métodos de trabajo y ii) facilitara información sobre las medidas adoptadas para aplicar esta recomendación. Sin embargo, desde entonces, las organizaciones de empleadores españolas —la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME)—, afirman que el nuevo mecanismo de consulta se limita a cumplir el Convenio de manera formal y no efectiva.

Persisten deficiencias tanto de forma como de fondo de forma que este Convenio podría no estar aplicándose adecuadamente. Las críticas de las organizaciones son las siguientes: i) no existe una participación genuina, debido principalmente a los plazos insuficientes. Esto conduce a una complejidad extraordinaria a la hora de establecer posiciones consensuadas; ii) falta de un diálogo social genuino. Las reuniones mencionadas por el Gobierno son puramente informativas, no deliberativas; iii) el enfoque es extremadamente limitado. Las reuniones se centraron en informes formales, dejando de lado ámbitos de indudable relevancia en el marco de la OIT, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), cuando el asunto se remitió a la Corte Internacional de Justicia, y iv) el mecanismo carece de una evaluación efectiva de su funcionamiento, lo que impide identificar sus deficiencias, corregirlas y garantizar su mejora continua. En su última observación, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre la evaluación de este nuevo mecanismo de consulta en asuntos relacionados con la OIT.

Asimismo, pidió al Gobierno que indicara la forma en que tiene en cuenta la opinión expresada por las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre el funcionamiento de la consulta tripartita efectiva exigida por el Convenio. Los miembros empleadores conceden gran importancia al Convenio núm. 144. Señalan que, tal y como proclama la Constitución de la Organización, el tripartismo es uno de los pilares de la OIT. Es lo que la distingue de otras organizaciones internacionales. Los diversos cambios que han afectado a la OIT a lo largo de más de 100 años nunca han puesto en tela de juicio la validez del sistema tripartito, que confiere un estatus de igualdad a los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos.

Los miembros empleadores recordaron asimismo que fue en el seno de la Comisión donde se sugirió por primera vez, en 1972, la posibilidad de adoptar un instrumento que tratara específicamente de la creación de órganos tripartitos nacionales, con el fin de implicar más estrechamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de elaboración de normas. El Convenio tiene el mérito de la flexibilidad, en la medida en que deja a la práctica nacional la determinación de la naturaleza y la forma de los procedimientos de consulta. Una amplia variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita puede cumplir los objetivos del Convenio. No obstante, para que sea significativa, la consulta no debe limitarse a enfoques puramente formales, sino que debe recibir toda la atención de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores con el fin de ayudar al Gobierno a tomar una decisión. Las consultas tripartitas del Gobierno no pueden limitarse a una consulta puramente escrita y separada.

La buena fe es esencial para una consulta tripartita significativa, ya que fomenta la confianza, la credibilidad y una voluntad genuina entre los Gobiernos, los empleadores y los representantes de los trabajadores de participar de manera constructiva. Actuar de buena fe significa sentarse a la mesa con apertura, respeto por las diferentes perspectivas y disposición a compartir la información pertinente de manera transparente. También implica un compromiso con el diálogo que va más allá de las formalidades, con el objetivo de alcanzar un

consenso o compromisos viables en lugar de resultados predeterminados. En este sentido, el tripartismo no es un camino fácil. Requiere el establecimiento de medios de información adecuados para las organizaciones, de modo que dispongan de una base suficiente para la consulta, el intercambio de información sobre los puntos de vista y la resolución de conflictos, teniendo en cuenta las posiciones de los interlocutores sociales antes de que se adopte la decisión final.

Los miembros empleadores consideran esencial que las decisiones finales del Gobierno relativas a su obligación para con la OIT tengan en cuenta las opiniones expresadas por los empleadores y los trabajadores.

Miembros trabajadores: Ya tuvimos la ocasión de examinar la aplicación de este Convenio por parte de España durante la 112.ª reunión de la Conferencia, celebrada en 2024. A raíz de nuestros debates en dicha reunión, recordamos la importancia fundamental del diálogo tripartito para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Habíamos subrayado que el diálogo tripartito debía ser un diálogo efectivo y no meramente formal. Para ello, los Estados deben establecer mecanismos institucionales que permitan, en particular, a los interlocutores sociales disponer de tiempo suficiente para formular sus observaciones; poder tomar conocimiento de las aportaciones de las demás partes; no limitarse a un procedimiento escrito, y poder contar con momentos de intercambio antes de enviar los documentos finales a la OIT.

En nuestras conclusiones, habíamos pedido expresamente al Gobierno español que siguiera garantizando la consulta efectiva a los representantes de los trabajadores y de los empresarios en los procedimientos derivados de la aplicación del Convenio, y que facilitara información sobre la frecuencia de dichas consultas y los métodos de trabajo. Asimismo, solicitábamos al Gobierno español que nos facilitara información sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones. Nos complace comprobar que el Gobierno español ha dado seguimiento a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión, y que estas han dado lugar, desde entonces, a numerosos avances destinados a garantizar la eficacia del diálogo social en relación con los informes sobre los convenios ratificados.

Como ya se mencionó en la 112.ª reunión, el Gobierno ha introducido, desde mayo de 2024, un nuevo mecanismo de consulta que refuerza de manera concreta y efectiva la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en la presentación de informes sobre los convenios ratificados. Este nuevo mecanismo tiene por objeto conceder tiempo suficiente a todas las partes para que formulen sus observaciones; comunicar a cada parte las observaciones de los demás interlocutores; enviar a los interlocutores sociales los proyectos de informes finalizados antes de remitirlos a la OIT, y permitir a los interlocutores sociales exponer sus observaciones en las reuniones organizadas al respecto. Observamos que los sindicatos españoles consideraron que este nuevo mecanismo constituía un avance significativo en la mejora del diálogo tripartito sobre el derecho internacional del trabajo.

Dada la novedad de este mecanismo, animamos al Gobierno español, tal como se ha comprometido a hacer, a que evalúe el nuevo procedimiento en colaboración con los interlocutores sociales, con el fin de determinar de forma objetiva las mejoras que aporta este nuevo mecanismo y ajustarlo en el caso de que sea necesario. Invitamos al Gobierno a seguir mejorando los mecanismos de consulta con el fin de reforzar aún más en el futuro el diálogo social y la consulta tripartita.

Miembro empleadora, España: Es un honor para mí hacer uso de la palabra en nombre de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), de la que soy Vicepresidenta, y en nombre de la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), que tengo el honor de presidir. Los empleadores españoles estamos profundamente comprometidos con los principios y valores del tripartismo que inspira la OIT y orgullosos de los más de 20 acuerdos alcanzados en el diálogo social tripartito en nuestro país desde el año 2020. Se trata de acuerdos diversos, muchos de los cuales ya se ha mencionado aquí por parte del representante del Gobierno de España, que van desde la reforma laboral hasta el sistema de seguridad social, autónomos, trabajo a distancia o regulaciones de vanguardia referida al uso de algoritmos o a los derechos de los trabajadores de plataformas. El último acuerdo ha sido sobre las personas LGTBI en las empresas.

El diálogo social bipartito también ha sido fructífero en España. Cabe destacar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del año 2023-2025 alcanzado con los sindicatos, a quienes quiero trasladar públicamente nuestro reconocimiento. Este acuerdo ha contribuido a modernizar la negociación colectiva y el aumento de los salarios en un contexto altamente inflacionista. Precisamente esa legitimidad construida desde la lealtad es lo que hoy nos permite debatir nuevamente sobre el Convenio con un espíritu constructivo y de mejora continua.

El Convenio se puede cumplir a través de una amplia variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita, pero para ser eficaces no puede limitarse única y exclusivamente a aspectos puramente formales, sino que —como establece el artículo 2.1— deben contar con una implicación real y sostenida de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

En mayo de 2024, como se ha dicho aquí, el Gobierno puso en marcha un mecanismo reforzado de consulta tripartita, precisamente como respuesta a las deficiencias ya constatadas por esta Comisión en España, en relación con el proceso de consulta a los interlocutores sociales. Sin embargo, este mecanismo por desgracia sigue estando claramente lejos de garantizar consultas tripartitas verdaderamente eficaces. Quiero recalcar la palabra eficaz que se ha dicho aquí con anterioridad. Es cierto que se han convocado reuniones tripartitas en relación con las memorias de los convenios ratificados, pero persisten carencias estructurales. Los plazos continúan siendo incompatibles con una participación real. Decenas de convenios analizados en apenas un mes nos impiden construir posiciones colegiadas.

Por otro lado, las reuniones siguen reduciéndose a un intercambio meramente formal de información, sin generar ese verdadero espacio de diálogo tan importante para un diálogo social efectivo. Además, el mecanismo permanece excesivamente centrado en las memorias dejando al margen otros asuntos de relevancia en el marco de la OIT.

Es imposible canalizar una cooperación tripartita eficaz en cuestiones sustantivas de la OIT que afectan a todos los mandantes. Nos referimos, por ejemplo, a asuntos de especial trascendencia como el Convenio núm. 87 y su remisión a la Corte Internacional de Justicia —que no fue objeto de consulta— o al seguimiento real y sistemático de las resoluciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia y por el Consejo de Administración.

En su desarrollo actual, el mecanismo diseñado por el Ministerio de Trabajo se despliega exclusivamente para simular el cumplimiento del Convenio, quedándose en el terreno meramente formal, lo que dista de otorgar al diálogo social el papel central que debería desempeñar en el tratamiento de los asuntos laborales internacionales, como lo demuestra el hecho de que ni siquiera exista, como se ha reconocido aquí, una evaluación efectiva de su funcionamiento, como exige el Convenio.

Lo cierto es que no estaríamos aquí si esta no fuera una práctica indiciaria de la actuación habitual del Gobierno desde 2022 con raíces y derivaciones más profundas que voy a intentar explicar.

Las organizaciones empresariales hemos actuado siempre con propósito, buscando el progreso social a la vez que la competitividad de nuestras empresas, siempre con compromiso y lealtad. Así, hemos conseguido impulsar un mercado de trabajo más resiliente estable e inclusivo, y reforzar la competitividad del país. Basta, como se ha dicho aquí, con comparar las cifras de temporalidad de los sectores público y privado para ilustrar la realidad que otorga a las empresas privadas españolas un liderazgo transformador evidente. Mientras el sector privado ha reducido su temporalidad por debajo del 12 por ciento, el sector público alcanza casi el 27 por ciento, más del doble, y en el caso de las mujeres casi el 31 por ciento, siendo por esta y otras razones, objeto permanente de censura por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Desgraciadamente, a partir de 2022, que expiró la vigencia exhaustiva de la Unión Europea sobre el cumplimiento de los hitos normativos vinculados al Plan de Recuperación y Resiliencia resultante de la COVID-19, el Ministerio de Trabajo, encargado de liderar e impulsar el diálogo social en materias laborales y preservar los acuerdos alcanzados, desplazó sus objetivos de intereses generales del país a otros intereses particulares y muy alejados de ese interés general.

De su estrategia ha resultado una asfixia normativa que se resume, entre septiembre de 2022 a diciembre de 2025, en 61 cambios en la norma básica que regula las relaciones laborales en España sin diálogo social real y en ocasiones, sin consulta o con consultas muy alejadas de ese espíritu tripartito que recoge esta casa o el Pacto para el Diálogo Social Europeo.

Este *tsunami* regulatorio ha alterado instituciones claves del derecho laboral a través de normas, en general de extraordinaria y urgente necesidad, vinculadas a catástrofes como la DANA sufrida en Valencia o la actual guerra del Golfo. Por ejemplo, se ha alterado la estructura de la negociación colectiva dando prioridad a los convenios autonómicos frente a los estatales; se ha alterado el contenido mínimo de los convenios colectivos; se han extendido las causas de nulidad de los despidos y de discriminación que blindan al trabajador ante cualquier decisión empresarial con extensión del derecho de indemnidad; se han creado permisos climáticos a cargo de la empresa; y se ha obligado a crear planes de movilidad. Además de lo anterior, y ante la imposibilidad de obtener apoyo parlamentario a sus iniciativas una vez fracasada en el Congreso la reducción legal de la jornada, el Ministerio de Trabajo se ha instalado en el abuso permanente del reglamento para modificar el Estatuto de los Trabajadores habiendo obtenido, de momento, el reproche del Consejo de Estado por infracción del principio de legalidad y de jerarquía normativa en relación con el registro horario.

El mismo *modus operandi* se pretende aplicar para transponer la Directiva de Salarios Mínimos, que incluye la alteración de las reglas de compensación y absorción de salarios, profundamente asentadas en el Estatuto de los Trabajadores, o la Directiva de condiciones transparentes con claros excesos del Reglamento, desentendiéndose de que los principios de legalidad y jerarquía normativa no son meros instrumentos técnicos de derecho, sino expresiones directas del principio democrático sobre el que se construye el Estado de derecho.

Esta avalancha normativa, se ha traducido en una inseguridad jurídica constante más perversa en la pequeña y mediana empresa (pyme) y en la microempresa, estrangulada también por el aumento de costes laborales. Como pequeña empresaria, tenemos que decir,

que en un momento de crecimiento económico en España están desapareciendo nuestras microempresas, miles de microempresas menos que antes de la COVID-19, teniendo una situación realmente compleja para sobrevivir: una fuerte limitación de la libertad de empresa, de su capacidad de organización y dirección, y una constante intervención de la negociación colectiva hasta el punto de ralentizarla con anuncios de cambios normativos constantes fuertemente ideologizados.

Como consecuencia de ello, reformas previamente acordadas en el marco del diálogo social, han sido objeto de una progresiva deconstrucción a través de disposiciones normativas no consultadas con los interlocutores sociales, que reabren debates ya intensamente tratados y expresamente descartados. Por ejemplo, entre las 100 medidas propuestas por el Ministerio en materia de responsabilidad social empresarial el pasado 6 de mayo, se propone otra reforma laboral profunda sin contar con los interlocutores sociales. También se propone alterar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores sobre la subcontratación. En definitiva, el recurso selectivo al diálogo social, la ausencia de consulta o consulta estrictamente formal y el incumplimiento de los acuerdos alcanzados, han sido una constante de la actuación del Gobierno completamente alejada del espíritu tripartito de esta Organización.

Como bien señala las conclusiones de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptada a la Conferencia de 2018, el diálogo social y el tripartismo, son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

La justicia social y el progreso social y económico son objetivos compartidos por las organizaciones empresariales españolas, como lo son los principios que inspiran el surgimiento de la OIT, pero es importante entender que el diálogo social y el tripartismo no pueden ser selectivos ni quedar al albur de los intereses coyunturales de los Gobiernos. Por ello, instamos al Gobierno a cumplir los convenios de la OIT y a mejorar los procedimientos de consulta para que el tripartismo resulte verdaderamente eficaz.

Miembro trabajador, España: Permítanme comenzar recordando que este caso fue examinado por esta Comisión, como se ha dicho, hace apenas dos años, en 2024. En aquella ocasión, la Comisión recordó la importancia de la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y pidió al Gobierno que continuara garantizando consultas efectivas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, proporcionando además información sobre la frecuencia de dichas consultas, sus métodos de trabajo y las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas.

Ante eso, la cuestión que debemos plantearnos hoy es simple: ¿qué ha ocurrido desde entonces en estos dos años? La Comisión de Expertos señala en el Informe de este año que, tras el debate de 2024, el Gobierno puso en marcha un mecanismo reforzado de información y consulta tripartita sobre asuntos relacionados con la OIT, tomando nota con interés de su adopción y reconociendo las mejoras que incorpora. Entre estas mejoras figuran el envío anticipado de borradores de memorias para su valoración por los interlocutores sociales; el intercambio de observaciones entre las distintas organizaciones representativas; la circulación de versiones finales antes de su remisión a la OIT; la celebración de reuniones específicas de intercambio, y la posibilidad de convocar reuniones adicionales cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Por lo tanto, hay algo que resulta particularmente llamativo en el devenir de este caso en los últimos dos años. Si cualquiera relee las intervenciones realizadas por el Grupo de los Empleadores en 2024, y las compara con el Informe que hoy examinamos, encuentra una coincidencia casi perfecta. Entonces se reclamaban más reuniones, más intercambio de

información, acceso a borradores, conocimiento de las observaciones de las demás partes y un procedimiento más estructurado. Hoy la Comisión de Expertos toma nota con interés y valora precisamente la adopción de un mecanismo que incorpora todos estos elementos. Por eso, entonces, la pregunta no es qué ha hecho España desde 2024, porque eso está claramente documentado en el Informe. Quizá la verdadera pregunta es por qué seguimos examinando en 2026 un caso respecto del cual la propia Comisión reconoce que se han adoptado las medidas solicitadas.

Por supuesto, eso no significa que no puedan seguir produciéndose mejoras en el mecanismo. Sabemos que el diálogo social y las consultas tripartitas son procesos dinámicos y perfectibles, pero precisamente por esta razón debemos cuestionar si estamos realmente ante un supuesto de incumplimiento que justifique la inclusión reiterada de este caso en los trabajos de esta Comisión. Los trabajadores españoles creemos que no estamos ante un caso de incumplimiento grave o persistente; no estamos ante una situación de ausencia de consultas tripartitas; no estamos ante una negativa del Gobierno a aplicar las recomendaciones formuladas hace dos años. Estamos ante un caso de seguimiento de mejoras implementadas.

Los trabajadores españoles defendemos firmemente el sistema de control de normas de la OIT. Lo defendemos porque creemos que constituye una de las mayores fortalezas de esta Organización y porque ha contribuido durante décadas a promover el respeto efectivo de las normas internacionales del trabajo. Precisamente por esto, consideramos importante que estos mecanismos continúen concentrándose en su finalidad principal: identificar incumplimientos; promover mejoras concretas; contribuir a la aplicación efectiva de los convenios, y reconocer adecuadamente los progresos cuando se producen. Utilizarlos para alimentar disputas políticas, no es un buen uso de este sistema.

Cuando la Comisión formula recomendaciones, un Gobierno adopta medidas para responder y la propia Comisión reconoce los avances. Esos avances deben formar parte de la valoración que se realiza. De lo contrario, corremos el riesgo, no solo de transmitir el mensaje equivocado de que los avances no importan, sino también de debilitar la percepción de estos mecanismos como instrumentos destinados a abordar los casos más preocupantes y persistentes de incumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Desde nuestra perspectiva, las preocupaciones que dieron origen a este caso han sido atendidas en el transcurso de los últimos años mediante la creación e implementación del nuevo mecanismo de consulta reforzada. Ante esto, seguiremos participando activamente en este mecanismo contribuyendo a su evaluación y mejora continua.

Otro miembro trabajadora, España: Deseamos comenzar recordando que el Convenio ocupa una posición central dentro del sistema normativo de la OIT porque garantiza que Gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales participen de manera efectiva en la elaboración, aplicación y seguimiento de las normas internacionales del trabajo. El tripartismo no constituye únicamente un método de trabajo de la OIT, sino que representa también un principio esencial de gobernanza democrática de las relaciones laborales. Así, la Comisión de Expertos ha venido insistiendo en la importancia de asegurar consultas tripartitas regulares, eficaces e inclusivas, especialmente respecto de las obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo.

En el caso de España, las observaciones recientes se refieren a la necesidad de seguir fortaleciendo la calidad y efectividad de dichas consultas, así como la participación equilibrada de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En este contexto, es importante reconocer que España dispone de una larguísima tradición de diálogo social

institucionalizado y que, en los últimos años, dicho diálogo ha permitido alcanzar acuerdos relevantes en materias laborales, económicas y sociales. Los avances realizados en el fortalecimiento de los mecanismos de consulta y diálogo social reflejan un compromiso claro con los principios del Convenio y con el funcionamiento efectivo del tripartismo.

En Comisiones Obreras (CCOO), somos testigos y estamos convencidos, de que España ha realizado, además, avances significativos en el fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social y de consulta tripartita reforzada, en plena consonancia, insisto, en plena consonancia con las obligaciones derivadas del Convenio, objeto de este debate.

Los esfuerzos desarrollados en los últimos años demuestran una voluntad clara de consolidar espacios de participación institucional efectiva entre el Gobierno y los interlocutores sociales, así como de reforzar la calidad, regularidad y transparencia de las consultas relativas a las normas internacionales del trabajo. Precisamente por ello, al igual que ya sostuvimos durante la discusión del mismo caso en 2024, consideramos que esta Comisión no debe ser utilizada con fines políticos ni para extrapolar debates nacionales ajenos por completo al objeto específico del caso examinado, o al adecuado control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La legitimidad y la credibilidad de esta Comisión, es decir la de todos nosotros y nosotras, al fin y al cabo, dependen de que sus mecanismos de supervisión se mantengan centrados en criterios técnicos objetivos y equilibrados conforme al mandato constitucional de la OIT. No debería aceptarse, ni en 2026, ni en el futuro, que se haga un uso instrumental o torticero de esta Comisión para trasladar controversias de la política interna de los Estados que no guardan relación directa con las obligaciones derivadas del Convenio examinado, y ello no solo en el caso de España, sino respecto de cualquier otro Estado Miembro. Preservar la integridad imparcialidad y naturaleza técnica del sistema de control normativo de la OIT constituye una responsabilidad compartida de todos los mandantes tripartitos. El fortalecimiento de los mecanismos de consulta no es una cuestión meramente procedimental sino una garantía para la vigencia efectiva de los derechos laborales fundamentales, y para la construcción de relaciones laborales estables y democráticas.

Por supuesto confiamos en que España va a continuar y continuará siempre avanzando en el fortalecimiento de sus mecanismos de consulta tripartita, en plena conformidad, vuelvo a insistir, en plena conformidad con el Convenio, y en cooperación con los interlocutores sociales y con la OIT. Seguimos convencidos de que el diálogo social genuino y el respeto al tripartismo continúan siendo la mejor vía para fortalecer la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y para consolidar instituciones laborales inclusivas representativas y eficaces.

Miembro gubernamental, México: El Gobierno de México agradece la información proporcionada por el Gobierno de España, así como su disposición a mantener un diálogo abierto y constructivo con esta Comisión y con los órganos de control de la OIT. Deseamos comenzar subrayando la importancia del Convenio como un instrumento clave para garantizar la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Queremos ser muy claros y directos en decir que, aunque vemos con suma extrañeza que España haya sido incluida en la lista preliminar, y más aún en la lista definitiva, México reconoce el compromiso del Gobierno de España de comparecer aquí nuevamente, de respetar esta Comisión centenaria, y su compromiso reiterado con el fortalecimiento del diálogo social y con la plena implementación de este Convenio.

Valoramos, en particular, la adopción en 2024 de un mecanismo reforzado de información y consulta tripartita en los asuntos relacionados con la OIT, el cual constituye una medida concreta orientada a fortalecer la participación efectiva, representativa y oportuna de los interlocutores sociales. Este mecanismo introduce mejoras relevantes en los procedimientos de consulta, tales como la remisión anticipada de borradores de memorias, la circulación de observaciones entre los interlocutores sociales, la presentación de versiones finales antes de su envío a la OIT y la realización de reuniones específicas para el intercambio de opiniones.

México observa de manera positiva que estas medidas han sido implementadas de forma continua en los años 2024, 2025 y 2026, abarcando no solo las memorias sobre convenios ratificados, sino también otros procesos relevantes como la discusión de recomendaciones, la preparación del Consejo de Administración y de la Conferencia.

Asimismo, resulta significativo que las propias organizaciones sindicales hayan reconocido los avances derivados de la implementación de este nuevo mecanismo, señalando mejoras sustanciales en los procesos de consulta, lo cual aporta elementos valiosos para una apreciación equilibrada del caso. Al mismo tiempo, tomamos nota de que algunos interlocutores sociales han señalado áreas de oportunidad en la aplicación del mecanismo, particularmente en relación con la sistematicidad de las reuniones y los procesos de evaluación. Consideramos que estos elementos forman parte natural de un proceso dinámico de consolidación institucional.

México estima que los avances reportados reflejan una voluntad clara del Gobierno de España para atender las observaciones de la Comisión de Expertos y fortalecer progresivamente los mecanismos de consulta tripartita.

En este contexto, consideramos que este caso debe seguir siendo abordado desde un enfoque de diálogo constructivo, que permita acompañar y consolidar las mejoras ya emprendidas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Vemos con entusiasmo el trabajo del Gobierno para profundizar estos esfuerzos, particularmente en lo relativo a la evaluación del funcionamiento del mecanismo de consulta y la plena incorporación de las opiniones de las organizaciones representativas en los procesos relacionados con la OIT. México reitera su confianza en el valor del diálogo social como herramienta fundamental para la construcción de consensos y para el fortalecimiento de sistemas laborales sólidos, inclusivos y democráticos.

Finalmente, expresamos nuestro respaldo al Gobierno de España en su compromiso de seguir cumpliendo el Convenio, así como en el fortalecimiento continuo de los mecanismos de consulta tripartita.

Miembro empleador, Uruguay: El Grupo de los Empleadores del Uruguay desea recordar que el propio Convenio establece explícitamente en su artículo 2, que todo Miembro de la OIT, que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT. Estas consultas deben realizarse, también según el propio Convenio, con las organizaciones representativas, es decir, las organizaciones más representativas de trabajadores, de empleadores y el propio Gobierno. Asimismo, el artículo 2 mencionado establece que la naturaleza y la forma de los procedimientos deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que estas existan, y tales procedimientos aún no se hayan establecido.

A juicio del sector empresarial uruguayo, el concepto de consulta efectiva es central para la correcta aplicación del Convenio. La efectividad de las consultas no depende únicamente del hecho de que estas tengan lugar, sino también, de la manera en que se llevan a cabo. Para que las consultas sean efectivas deben realizarse en una fase adecuada del proceso de toma de decisiones y desarrollarse de forma que permitan a las organizaciones representativas participar de manera informada y significativa en esas consultas aportando sus ópticas sectoriales. En este sentido, las consultas deben ofrecer una oportunidad real, para examinar las propuestas, para intercambiar opiniones, para formular observaciones que puedan ser debidamente consideradas antes de la adopción de las medidas. Cuando las consultas se limitan a un ejercicio meramente formal o no tienen lugar, una vez que las decisiones ya han sido definidas difícilmente puedan cumplir con el objetivo previsto por el Convenio en su artículo 2.

Por ello, alentamos al Gobierno a seguir fortaleciendo procedimientos de consulta que sean no solo regulares sino también adecuados, inclusivos y capaces de permitir una participación efectiva de los interlocutores sociales. Solo así se concretará el diálogo social tripartito en esta manifestación específica que legitime las normas que se adopten.

Miembro trabajador, Finlandia: Hablo en nombre de los trabajadores de los países nórdicos, Bélgica y Francia. El asunto que nos ocupa se refiere a la aplicación por parte de España de un convenio de gobernanza. El Convenio da una formulación concreta a los principios que constituyen la esencia misma de la OIT, a saber, que la elaboración, presentación, ratificación y control de las normas internacionales del trabajo deben estar respaldadas por un diálogo tripartito significativo a nivel nacional. Precisamente por ello, el tripartismo en el marco del Convenio nunca debe entenderse como una mera formalidad.

La existencia de reuniones, intercambios o acuerdos institucionales no es suficiente en sí misma. Para que la consulta cumpla con el Convenio, debe ser real, oportuna y capaz de influir en la posición del Gobierno antes de que se adopten decisiones definitivas. De lo contrario, lo que se presenta como tripartismo corre el riesgo de convertirse en una mera apariencia procedimental. Como ya quedó patente en las discusiones anteriores sobre este caso, la situación en España demuestra que, de hecho, es posible mantener procedimientos de consulta adecuados tanto en la legislación como en la práctica. Hemos de felicitarnos por ello.

También es alentador que, tras el debate anterior, la Comisión instara al Gobierno a seguir garantizando una consulta efectiva con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores sobre los procedimientos exigidos por el Convenio. Y más aún, hay que celebrar que sea precisamente lo que estamos observando hoy en España. Al mismo tiempo, este caso brinda a la Comisión la oportunidad de reiterar una preocupación más amplia. Cuando el Convenio se aplica de manera inadecuada, suelen ser los trabajadores y sus organizaciones quienes experimentan en primer lugar estas consecuencias. La consulta puede tener lugar demasiado tarde, la información pertinente puede no compartirse a tiempo o las opiniones de las organizaciones más representativas pueden ser escuchadas sin que se tengan realmente en cuenta.

En tales circunstancias, el proceso puede existir formalmente, pero falta la esencia del tripartismo. Por esa razón, es importante destacar que el valor del Convenio no reside únicamente en el establecimiento de estos procedimientos, sino en la calidad y la eficacia del diálogo que dichos procedimientos hacen posible. Los sindicatos no son participantes secundarios en ese proceso. Son una parte esencial de la estructura tripartita sobre la que se asienta la OIT, y el Convenio exige que su participación sea significativa tanto en el momento

como en el fondo. En el presente caso, es alentador ver que España está cumpliendo y eso merece reconocimiento.

Al mismo tiempo, la Comisión debe tener claro que nunca puede darse por sentada la aplicación adecuada del Convenio. La consulta significativa se basa en un compromiso político sostenido y en el respeto al papel de los interlocutores sociales, y hasta los avances logrados con gran esfuerzo pueden desvanecerse rápidamente y convertirse en retrocesos.

Acogemos con satisfacción la orientación positiva que sigue España, al tiempo que subrayamos la importancia más amplia de este Convenio. Una consulta significativa en el marco del Convenio es indispensable para la legitimidad del propio sistema normativo, y cuando la consulta se debilita o se vacía de contenido, son con demasiada frecuencia los trabajadores quienes asumen el coste en primer lugar.

Miembro gubernamental, Uruguay: Los Gobiernos del Uruguay y el Brasil han escuchado con atención la intervención del Gobierno de España y desean agradecer la información proporcionada en relación con la aplicación del Convenio. Consideramos importante recordar que el objetivo central de este Convenio es promover consultas efectivas entre los Gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores respecto de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, estimamos que la evaluación de su aplicación debe considerar tanto los desafíos identificados como los avances concretos realizados para fortalecer dichos mecanismos de consulta.

Observamos que España ha reiterado su compromiso con el diálogo social y con el pleno cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio, adoptando desde 2024, medidas destinadas a reforzar los procedimientos de información y consulta tripartita. Valoramos en particular la puesta en marcha de un mecanismo de consulta reforzada que ha ampliado y fortalecido la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, mediante mejoras concretas en los procesos de intercambio de información, formulación de observaciones y diálogo entre los interlocutores sociales. Asimismo, tomamos conocimiento que este mecanismo ha sido aplicado de forma continuada desde 2024, en relación con las distintas cuestiones vinculadas a las normas internacionales del trabajo, reflejando tanto la voluntad de España de institucionalizar y fortalecer los procedimientos de consulta previstos en el Convenio como su disposición a mantener un diálogo abierto con los interlocutores sociales, y a seguir evaluando y perfeccionando dichos mecanismos.

Deseamos destacar la larga tradición del diálogo social existente en España. A su vez entendemos que los procesos de consulta tripartita son por naturaleza dinámicos y susceptibles de perfeccionamiento permanente. Por ello, consideramos especialmente relevante que los esfuerzos realizados por el Gobierno para reforzar dichos mecanismos sean reconocidos y acompañados mediante el diálogo y la cooperación técnica.

En consecuencia, alentamos al Gobierno a continuar trabajando conjuntamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para seguir fortaleciendo los procedimientos de consulta previstos en el Convenio. Asimismo, alentamos a la Oficina Internacional del Trabajo a continuar brindando el apoyo técnico que pueda resultar útil para consolidar los avances ya alcanzados.

Miembro empleador, Francia: Este asunto vuelve a ser examinado por nuestra Comisión tras dos años. Se refiere al cumplimiento por parte de España del Convenio núm. 144 de la OIT, ratificado en 1984 por dicho Estado Miembro. Como sabemos, este texto establece la necesidad de consultas tripartitas efectivas entre el Gobierno, los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de empleadores.

Es el término «efectivo» la que nos llama la atención en este caso. De conformidad con el espíritu de nuestra Organización y la doctrina de nuestra Comisión, el compromiso de los empleadores con el diálogo social es firme, como lo atestiguan los numerosos acuerdos celebrados en los últimos años. Sin embargo, según las organizaciones patronales españolas, en España persisten aún importantes lagunas en la aplicación del Convenio. Es cierto que se ha establecido un mecanismo específico para reforzar estas consultas sobre cuestiones internacionales. Pero su funcionamiento sigue siendo deficiente: los plazos son demasiado ajustados, las reuniones son más informativas que deliberativas y su alcance sigue siendo limitado.

Consideramos que se trata de un problema estructural, y no temporal, vinculado a un enfoque procedimental imperfecto —desde el punto de vista de los empleadores—, que reduce las consultas a meras formalidades dentro de procesos generales. Este sistema insuficiente tiene como efecto el debilitamiento del papel de los interlocutores sociales y puede menoscabar, a la larga, el valor de los instrumentos de la OIT.

Por otra parte, cabe recordar que España es miembro de la Unión Europea y que, como tal, firmó, en 2025, el Pacto por el Diálogo Social Europeo para reforzar el papel de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas sociales, y que este texto, al igual que el Convenio, es vinculante para el Estado miembro. En consecuencia, los miembros empleadores desean insistir en la necesidad de un mecanismo de diálogo social que se aplique de manera más eficaz, en cumplimiento fiel del Convenio, un diálogo social efectivo, no selectivo ni meramente formal, y en beneficio de todas las partes. Esperamos que esta petición sea atendida.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Al celebrar el medio siglo de este Convenio, resulta una oportunidad interesante contar con dos casos relacionados con él para debatir en esta sesión del centenario de la Comisión. Se trata, sin duda, de un Convenio vital, que es importante respetar tanto en su letra como en su espíritu de inclusión. Se reconoce como un Convenio de gobernanza, lo que confirma su carácter esencial para el buen funcionamiento de esta Organización y el cumplimiento efectivo de su mandato.

Observamos que la Comisión de Expertos ha sostenido, durante muchos años, que la responsabilidad en virtud del Convenio se extiende más allá de lo dispuesto en su artículo 5, instando a un diálogo social oportuno sobre las cuestiones cubiertas por las normas internacionales del trabajo mientras aún sea posible influir en las políticas y las prácticas. Por supuesto, por mucho que a veces lo deseemos desde los escaños de los trabajadores, no existe ninguna disposición que obligue a los Gobiernos a aceptar el asesoramiento que les brindamos. Sin embargo, esta interpretación más amplia sitúa al Convenio en el centro mismo de la relación entre Gobiernos, empleadores y trabajadores, y hace posible nuestra labor aquí.

Muchos de nosotros, entre los interlocutores sociales, hemos tenido una experiencia variada de consulta tripartita o de intentos de llevarla a cabo a lo largo de los años. Mientras que algunos de nosotros disfrutamos de una colaboración tripartita estructurada y consolidada desde hace tiempo, lo suficientemente sólida como para integrar a los interlocutores sociales en un sistema de consulta significativa capaz de sobrevivir a los cambios de administración, otros dependemos de la buena fe de los funcionarios para ofrecer cierta continuidad ante el interés inconsistente a nivel político del Gobierno, con la consiguiente limitación de su impacto.

Aunque el Convenio permite muchos medios diferentes para cumplir sus requisitos, pensamos que lo más eficaz es la colaboración estructurada, regular y directa, complementada pero no sustituida por otros medios de comunicación.

Agradecemos que en el Reino Unido podamos colaborar con el Gobierno y los empleadores para crear y perpetuar nuevas estructuras, incluso con participación ministerial, con miras a una consulta significativa tanto sobre cuestiones institucionales como sobre las políticas y prácticas cubiertas por las normas internacionales del trabajo.

Observamos que el Gobierno español ha puesto en marcha un enfoque estructurado, que incluye reuniones presenciales programadas con consultas adicionales y exhaustivas facilitadas mediante el intercambio oportuno de informes y propuestas de ratificación, incluida la oportunidad de mantener un diálogo genuino sobre su contenido. Sabemos por experiencia que los nuevos procesos de consulta requieren un tiempo razonable para acostumbrarse a ellos y optimizarlos de manera eficaz, pero el planteamiento del Gobierno español y sus interlocutores sociales es claramente uno al que otras delegaciones tripartitas podrían recurrir en busca de inspiración.

Además, estoy convencido de que la consulta tripartita se extiende mucho más allá de los límites del artículo 5 y que existe un diálogo oportuno con los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con el ámbito normativo de la OIT.

En resumen, al tiempo que destacamos la importancia fundamental de cumplir con la letra y el espíritu del Convenio, la discusión que hemos tenido nos permite constatar con satisfacción, en el año del aniversario del Convenio, los progresos efectivos e innovadores logrados en España.

Miembro empleador, Alemania: Tomo la palabra como representante de los empleadores de Alemania, pero también hablo desde una perspectiva europea. Se podría pensar que todo es perfecto en la Unión Europea. Hay un diálogo social tripartito que funciona, consultas periódicas entre los Gobiernos y los interlocutores sociales y procesos orientados a los resultados. Pero no todo es perfecto.

Incluso en el corazón del diálogo social, los Gobiernos a veces olvidan de dónde venimos y qué podemos perder si no seguimos nuestras tradiciones y convenios. Las consultas efectivas, tal y como establece el artículo 2 del Convenio, no siempre se llevan a cabo como deberían. El caso de España lo demuestra. Y además, no siempre son los derechos de los trabajadores los que no se respetan. A veces, los derechos de los empleadores y sus organizaciones pueden no ser respetados.

El artículo 3 establece, cito textualmente: «Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad». Repito, en pie de igualdad. El diálogo social tripartito debe ser tripartito, sin favorecer a ninguna de las partes. El término «efectivo» no es solo un término jurídico. En el ámbito del diálogo social, el término «efectivo» también implica un espíritu, una actitud de inclusión de las diferentes opiniones y perspectivas.

Las consultas tripartitas no siempre son fáciles, pero los Gobiernos deben escuchar la opinión contraria e intentar alcanzar un compromiso. Consultas con plazos cortos, ausencia de debates sustantivos, falta de participación oportuna, o consultas simuladas en las que no se extraen conclusiones: hay muchos ejemplos de consultas ineficaces. Se trata de consultas meramente formales o procedimentales, y no sustantivas. Esto se aplica tanto a nivel nacional como a nivel internacional. En algunos Estados miembros de la Unión Europea, los interlocutores sociales tienen la sensación de que solo se les consulta sobre asuntos de la OIT cuando ya es demasiado tarde.

Demasiado tarde en el sentido de que las consultas se hacen cuando los Gobiernos de los 27 Estados miembros de la Unión Europea ya han adoptado colectivamente su posición sobre un asunto determinado. El caso español que tenemos ante nosotros es probablemente solo una parte del conjunto de la Unión Europea. Por eso estamos a favor de que haya una discusión sobre este caso en este mismo órgano.

Miembro trabajador, Argentina: El Convenio tiene un objeto específico: asegurar la consulta tripartita sobre las actividades normativas de la OIT, no el diálogo social en sentido general. Conviene tenerlo presente para valorar adecuadamente el caso que hoy examinamos. España ratificó este Convenio en 1984. Y España representa, para muchos países y muchas organizaciones de trabajadores en el mundo, una de las referencias más sólidas en diálogo social y consulta tripartita. No una referencia idealizada, sino una referencia real: la de un país que ha demostrado, incluso en momentos de gran dificultad, que los acuerdos entre interlocutores sociales son posibles. Esa experiencia tiene un peso que traspasa las fronteras españolas, porque contribuye a fortalecer el argumento de que el tripartismo no es una aspiración inalcanzable sino un modelo practicable.

Por eso, la situación que hoy examina esta Comisión merece ser valorada con precisión. Este caso fue examinado por esta misma Comisión hace apenas dos años, en 2024; en aquella ocasión se formularon recomendaciones concretas; el Gobierno respondió adoptando un mecanismo de información y consulta tripartita reforzada; la propia Comisión de Expertos, en el informe que sirve de base a nuestra discusión de hoy, toma nota con interés de su adopción y de las mejoras que incorpora; los propios interlocutores sociales españoles han reconocido avances sustanciales en el funcionamiento de las consultas; quienes conocemos de cerca lo que significa la ausencia real de consulta tripartita sabemos reconocer, cuando los avances son genuinos, que deben ser tratados como tales.

Cuando una Comisión formula recomendaciones, un Gobierno las atiende y los órganos de control constatan avances verificables, esos avances deben reflejarse en la valoración. De lo contrario, enviamos un mensaje que nos preocupa: que cumplir con las recomendaciones no produce ninguna diferencia apreciable. Ese mensaje desalienta precisamente las conductas que queremos promover.

Los trabajadores argentinos apoyamos plenamente el sistema de control de normas de la OIT. Lo apoyamos porque lo necesitamos. Pero apoyarlo significa también defenderlo de los riesgos que lo debilitan desde adentro: su uso político y la falta de proporcionalidad. En muchos países, la inclusión en la lista de casos individuales de esta Comisión representa una de las pocas herramientas disponibles para los trabajadores.

Por todo ello, invitamos a esta Comisión a reconocer los avances documentados y a alentar al Gobierno a consolidarlos. E invitamos también, a reflexionar sobre cómo preservamos la percepción de este mecanismo como lo que debe ser: un instrumento dedicado a los casos donde las normas internacionales del trabajo son vulneradas de manera grave y persistente.

Miembro empleadora, Noruega: Los empleadores noruegos conceden gran importancia al Convenio núm. 144 y a una consulta tripartita efectiva sobre las normas internacionales del trabajo. También deseamos reconocer el papel constructivo desempeñado por las organizaciones de empleadores españolas en el diálogo social. La cuestión que se plantea en este caso no es, por tanto, si el diálogo social existe formalmente o si los empleadores están comprometidos con él. La cuestión es si la consulta prevista en el Convenio es efectiva y significativa en la práctica.

Desde la perspectiva nórdica, esto es grave. Para que la consulta sea efectiva, debe tener lugar en una fase suficientemente temprana, con información adecuada y plazos razonables. Debe permitir que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores consulten a sus propias estructuras y elaboren posiciones meditadas antes de que se defina la posición del Gobierno. La consulta no puede reducirse a un intercambio formal de información; tampoco debe ser selectiva ni limitarse a meros ejercicios de información. Su valor reside en su potencial para influir en el resultado. Si la consulta tiene lugar demasiado tarde, con tiempo insuficiente o un alcance limitado, se convierte en una formalidad más que en una garantía. Los empleadores noruegos, por lo tanto, toman nota de las preocupaciones planteadas por las organizaciones patronales españolas, entre las que se incluyen los plazos ajustados, las reuniones que son más informativas que deliberativas y la falta de consultas efectivas sobre cuestiones más amplias de la OIT que revisten importancia para los interlocutores sociales.

El Convenio exige un procedimiento genuino y de buena fe. No exige que el Gobierno esté de acuerdo con todas las opiniones expresadas por los interlocutores sociales, pero sí exige que dichas opiniones puedan expresarse, considerarse y reflejarse antes de que se tomen las decisiones. Por lo tanto, los empleadores noruegos animan al Gobierno de España a garantizar que las consultas sobre el Convenio sean genuinas, oportunas, periódicas y significativas en la práctica, y que los interlocutores sociales tengan una oportunidad real de contribuir antes de que se definan las posiciones.

Representante gubernamental: Muchas gracias a los intervinientes especialmente a los Gobiernos de México, el Uruguay, y el Brasil. Muchas gracias a las organizaciones de trabajadores por sus intervenciones y muchas gracias a los empleadores por sus consideraciones. Realmente solo puedo decir, que estoy completamente de acuerdo con lo que se ha señalado en esta sala, especialmente, con lo que han señalado los empleadores. El Convenio debe dar lugar a consultas efectivas, significativas que tengan en cuenta los pareceres y las opiniones que expresan el conjunto de los interlocutores sociales.

El Gobierno español, así lo hace. Sería muy tedioso, pero podría irles relatando fecha a fecha, casi con horas la cantidad de encuentros que el protocolo reforzado para el cumplimiento del Convenio ha dado lugar desde el año 2024. Normalmente, los plazos son de un mes para enviar observaciones. Si alguna organización entiende que son escasos, se amplían, dando lugar también, a una ampliación correspondiente para el resto de los interlocutores sociales. Se consultan las memorias, se consultan los convenios, se consultan las recomendaciones, y se consulta la posición del Gobierno español, así como, la agenda del Consejo de Administración y de la Conferencia.

Se otorgan todos los medios disponibles, desde las reuniones físicas a las reuniones por videoconferencia, y se cambian las memorias o los resúmenes en función de la siguiente ronda de observaciones. Por lo tanto, nos creemos mucho el Convenio, y lo aplicamos de manera efectiva, y por supuesto lo evaluaremos. Creo que ningún instrumento que eche a andar en ninguna legislación laboral del mundo, en ningún lugar puede evaluarse apenas a los dos meses, como fue solicitado por las organizaciones patronales españolas.

Este diálogo tripartito con base en el Convenio es eficaz y no es selectivo. Las organizaciones empresariales más representativas de mi país la CEOE y la CEPYME, representadas en esta misma sala, participan.

Jamás, se ha excluido a ningún interlocutor social más representativo. Jamás, se le han dado condiciones distintas o inferiores a las del resto de interlocutores sociales. La simetría entre las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas es

un verdadero dogma de fe en nuestro país. Jamás, introducimos alteraciones en el tratamiento en función de la naturaleza del interlocutor.

Y me gustaría también decir, y aquí ya no hablo tanto como representante del Gobierno español, sino como representante de uno de los Gobiernos que forma la Unión Europea, que el diálogo social en Europa, que también he visto cuestionado, en alguna de las intervenciones, no solo es la clave de progreso de la Unión, sino que además creo que es una de las únicas —no me aventuro a decir, si es la única o no— regiones del mundo que ha incorporado el diálogo social a su sistema de fuentes.

El sistema de normativa en materia de política social en Europa puede, en el caso de que los interlocutores sociales quieran, atribuirse a que se alcance un acuerdo. De hecho, la presidencia española con la concurrencia de los interlocutores sociales buscó un acuerdo en materias tan claves como el teletrabajo o el derecho a la desconexión durante el ejercicio de su presidencia.

Creemos, por tanto y con toda humildad, que respetamos holgadamente las indicaciones del Convenio, pero estamos completamente dispuestos a mejorar todo lo que sea necesario, a implementar en nuestro país los cambios y las alteraciones decisivas para que la Comisión considere que hay un cumplimiento eficaz y efectivo. Pero me gustaría hacer dos reflexiones adicionales, si ustedes me lo permiten. Creo que cuando se somete a un país a la revisión del cumplimiento de un convenio, no basta decir que el diálogo social no es efectivo. No basta decir que el diálogo social no es significativo. No basta decir que el diálogo social o el diálogo tripartito que precede al Convenio es selectivo. Me parece que debemos ser exigentes con instrumentos que acrediten el porqué de estas afirmaciones. Creemos que cuando alguien sostiene que el Gobierno o cualquier Gobierno practica un diálogo social selectivo se debería tener una mínima base real probatoria, que acreditara el porqué de esas afirmaciones. Cuando se dice que es selectivo o que es excluyente, creo que se necesita una base sólida, una materia sólida en la que fundar esos razonamientos, porque, si no, lo digo con completo respeto, el Gobierno que aquí se sienta tiene una especie de sensación de estar hablando de algo que no se sustenta en la realidad.

Y, la segunda consideración que me gustaría poner de manifiesto, he escuchado con mucha atención la intervención de la representante de la patronal española de CEPYME, con la que mantenemos un fluido intercambio de diálogo, así como con su equipo. Y, no puedo más que mostrar también de alguna manera mi sorpresa. Yo creo que la Comisión es muy relevante y prestigiosa. Lo que sale de este órgano es decisivo para el porvenir del derecho del trabajo en el mundo. Lo que sale de este órgano se estudia como renglones de la seriedad de lo que los convenios y las recomendaciones implican y significa también cuál es el estándar que los Estados tenemos que cumplir cuando formamos parte de la OIT.

Por lo tanto, la Comisión es un órgano muy serio y riguroso y, por lo tanto, es muy llamativo que, en el seno de la Comisión, que insisto, es un órgano decisivo para el devenir de la normativa laboral internacional en el mundo, tengamos que asistir a discusiones que más tienen que ver con la política nacional que con los instrumentos o con las normas que en este caso España ha llevado a cabo para ratificar los convenios de la OIT. Los reproches internos, los elementos que tienen que ver con la política española no pueden instrumentalizarse, no pueden instrumentalizar a la Comisión. Lo digo con todo respeto, y lo digo, además, haciéndome eco de cómo la propia portavoz de los empleadores españoles decía que, hemos alcanzado una veintena de acuerdos en España. El diálogo social es un método, un método de trabajo que normalmente es infalible. El diálogo social significa que la voluntad de los Gobiernos tiene que contar seriamente con las opiniones de empresarios y trabajadores, y

contar seriamente significa intentar, siempre que sea posible, alcanzar un acuerdo, pero el acuerdo no es el único resultado del diálogo social.

Es posible que el diálogo social no tenga éxito, y en muchas ocasiones no lo tiene, y el problema no es que no haya acuerdo al final del diálogo, sino cuando genuinamente no se han atendido las reclamaciones, las opiniones, las construcciones de los interlocutores sociales. Le pondré un ejemplo, en España tenemos una norma que obliga a las empresas a llevar planes de igualdad para que la desaparezca la distancia entre hombres y mujeres, para que la brecha de género desaparezca. Esos planes de igualdad fueron acordados prácticamente en todos los artículos entre empresarios, trabajadores y el Gobierno, excepto en un pequeño parágrafo de un artículo, el artículo 5. Puede decirse que es una norma capital para romper la brecha de género, para evitar la exclusión por razón de género en nuestras empresas, en la que hubo un pequeño desacuerdo sobre quién debería, en su caso, ante la falta de representación de los trabajadores, negociar ese Real Decreto. ¿No fue un genuino ejemplo de diálogo social?

Sinceramente, no lo creo. El diálogo social no constituye en atribuir a ninguno de los interlocutores sociales la capacidad de vetar el desarrollo de la legislación laboral. Eso no es el diálogo social, no lo es según la OIT y no lo es según ninguno de nuestros países, y, de hecho, llamo también a la Comisión a que ilumine a los Estados sobre qué supone el diálogo social, qué supone el diálogo social tripartito. Y si el diálogo social tripartito debe ser siempre y en todo caso siempre respetado, pero si se entiende vulnerado cuando una de las partes puede no verse representada del todo en el resultado final.

Debo decir que algunas de las afirmaciones de la representante de la patronal española han causado en mí cierta consternación —y termino con esto. Los Gobiernos muchas veces se ven en la obligación de dar respuestas. Respuestas rápidas. Uno de los casos que precisamente ha citado la representante de la patronal española, es especialmente duro para mí. Ha hablado de los permisos climáticos y cómo el Gobierno tuvo que emitir una normativa de urgencia en un plazo récord, un real decreto ley. Lo hizo para proteger a las personas trabajadoras que sufrieron las consecuencias de una devastadora inundación en la Comunidad Valenciana que segó la vida a 250 personas que vieron cómo en los desplazamientos al trabajo o al volver de ellos se vieron atrapados por ese horrendo temporal. Ello nos obligó a establecer medidas urgentes para garantizar la seguridad de los desplazamientos.

En definitiva, vuelvo por donde empecé. Creo y lo digo con sinceridad, que el Gobierno español está haciendo todos los esfuerzos para llevar a cabo un cumplimiento íntegro del Convenio, pero queda a la entera disposición de esta Comisión, y queda desde luego a la entera disposición de los propios interlocutores sociales españoles para que le digan qué mejoras puede introducir en el protocolo reforzado del Convenio. Es decir, y hago un ofrecimiento público y completamente formal ante la Comisión, les pido a las organizaciones patronales españolas que nos manden por escrito, a la mayor velocidad que nos digan en qué podemos mejorar el Convenio, porque lo sorprendente es que no hemos recibido de los empleadores españoles ningún elemento que nos diga cómo podemos mejorar aún más esa aplicación del Convenio. No sabemos en qué consiste nuestra ausencia o no hemos obtenido por parte de ellos ningún documento, ninguna observación, ninguna consideración acerca de cómo podemos mejorar ese protocolo que viene funcionando desde 2024. En todo caso, como digo, España siempre estará a disposición de la Comisión para poder seguir aprendiendo de cómo la legislación internacional es un elemento clave para garantizar en mi país y también en el conjunto de la Unión Europea esa divisa fundamental que es el trabajo decente.

Este Gobierno, del que yo formo parte y al que represento, se ha consagrado desde hace más de seis años a garantizar que el trabajo decente no sea simplemente un pasaje, una divisa o un instrumento retórico, sino que sea algo que se viva, que se note, que se conciba en los centros de trabajo, en los supermercados, en las fábricas y en las oficinas, y que eso, además, sea compatible con el crecimiento económico. Modestamente creo que España ha avanzado mucho en este territorio, pero todo aquello que nos quede por avanzar lo querríamos hacer de la mano de la OIT de la que somos, no solo Miembros, sino fervientes admiradores, y desde luego consideramos que es un instrumento clave del sistema multilateral en el mundo, que debemos defender y apoyar, y desde luego, siempre someternos a su sistema de supervisión al que nos ponemos a su entera disposición. Muchas gracias, Presidenta ha sido un honor intervenir en la centenaria reunión de la Comisión.

Miembros trabajadores: Queremos dar las gracias a todos los participantes que han intervenido en este debate, también agradecemos al Secretario de Estado del Trabajo como representante del Gobierno español por las aclaraciones que nos ha proporcionado. Durante nuestro debate, tuvimos ocasión de recordar que el Convenio es uno de los cuatro instrumentos fundamentales de la OIT en materia de gobernanza. El diálogo social tripartito sobre la presentación de informes relativos al derecho internacional del trabajo debe estar regulado por procedimientos que permitan su ejercicio efectivo y no meramente teórico. Destacamos los esfuerzos realizados por el Gobierno español para garantizar que el nuevo mecanismo de consulta establecido en 2024 permita reforzar, en la práctica, el diálogo social tripartito consagrado en el Convenio núm. 144. No obstante, instamos al Gobierno a que evalúe este mecanismo periódicamente, contando con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empresarios, con el fin de garantizar su eficacia. Asimismo, le invitamos a que informe sobre las medidas adoptadas y los resultados de dicha evaluación.

Miembros empleadores: En nombre de los empleadores, queremos agradecer al Gobierno y a los distintos oradores que han intervenido por sus aportaciones y la información facilitada, de la que hemos tomado buena nota.

El Convenio tiene el mérito de incluir elementos flexibles. Sin embargo, para que sean efectivas, las consultas no deben limitarse a enfoques puramente formales, sino que se debe prestar toda la atención a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El Grupo de los Empleadores considera esencial que las autoridades competentes tengan muy en cuenta las aportaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los miembros empleadores recomiendan que las autoridades nacionales adopten las medidas necesarias y adecuadas, en consulta con los representantes y las organizaciones, para garantizar que se lleven a cabo consultas más eficaces sobre cuestiones relacionadas con la OIT con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. A este respecto, recomendamos que el Gobierno lleve a cabo con carácter urgente una evaluación tripartita exhaustiva sobre el funcionamiento de su mecanismo de consulta a los interlocutores sociales en relación con cuestiones enumeradas en el artículo 5 del Convenio. Instamos al Gobierno a que informe a la Comisión de Expertos, lo antes posible, del resultado de esta evaluación y de las medidas específicas que se adoptarán para garantizar una consulta efectiva.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de España y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de que persisten las preocupaciones sobre si las consultas previstas en el Convenio se llevan a cabo de manera que se garantice un diálogo social efectivo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores:

- **adopte medidas para garantizar que las consultas sobre las cuestiones contempladas en el Convenio sean suficientemente oportunas, efectivas y significativas;**
- **siga evaluando el funcionamiento del mecanismo de consulta en relación con las cuestiones contempladas en el artículo 5 del Convenio para garantizar su eficacia en aras de restablecer el diálogo social.**

La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores, incluidos los resultados de la evaluación y cualquier medida adoptada para reforzar la eficacia de las consultas tripartitas.

Representante gubernamental: Permítanme reiterar el reconocimiento de España a la labor que desempeña esta Comisión, que con orgullo cumple este año el centenar de reuniones.

Su trabajo constituye una pieza esencial del sistema de supervisión de la OIT y una garantía para la promoción efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

España mantiene un compromiso sólido e inequívoco con el multilateralismo en general, y en particular con el mandato normativo de la OIT, que no sería efectivo sin sus mecanismos de control y supervisión. Hemos comparecido ante esta Comisión con el máximo respeto institucional y con la convicción de que sus conclusiones fortalecen el cumplimiento de los convenios ratificados.

Como ya señalamos en nuestra intervención inicial, nuestro país concibe la ratificación de los convenios de la OIT como una responsabilidad que exige actuaciones concretas y ajustes legislativos para adaptar nuestro ordenamiento jurídico a los estándares internacionales.

En relación con el Convenio, España manifiesta que el Diálogo social y el Tripartismo constituyen elementos esenciales de nuestro modelo de relaciones laborales. Con este propósito, y como ya se ha indicado, en mayo de 2024 se aprobó un mecanismo reforzado para mejorar los mecanismos de consulta con los interlocutores sociales. Desde entonces, se han desarrollado numerosas iniciativas de intercambio de información y consultas tripartitas efectivas y significativas que han permitido fortalecer la colaboración en las materias relacionadas con la actividad de la OIT.

Somos conscientes de que todo sistema es susceptible de mejora. Por todo ello, seguiremos evaluando el mecanismo de consulta. Desde nuestra perspectiva, las preocupaciones que dieron lugar a este caso han sido mayormente atendidas en el transcurso de los dos últimos años y nuestra intención es seguir ajustando el mecanismo de acuerdo con las opiniones de los interlocutores sociales. Nuestro objetivo ante esta Comisión ha sido el de acreditar los esfuerzos realizados y mostrar nuestra disposición a reforzar consultas oportunas, efectivas y significativas.

Quisiera subrayar que el diálogo social ha sido un instrumento decisivo para impulsar importantes reformas en España durante los últimos años. Los avances alcanzados en materia de empleo, estabilidad laboral, protección social e igualdad han contado con la participación activa de empleadores y trabajadores en la elaboración de nuestras políticas públicas.

Finalmente, reiteramos nuestro respeto a esta Comisión y nuestro compromiso de aplicar, de buena fe, las conclusiones adoptadas. España seguirá trabajando con espíritu constructivo, convencida de que la cooperación, el diálogo y el respeto a los principios de la OIT constituyen la mejor vía para avanzar hacia un trabajo decente para todas las personas trabajadoras.

Federación de Rusia (ratificación: 1956)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Alegatos de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

De conformidad con el artículo 3.1 de la Ley Federal núm. 272-FZ, de 28 de diciembre de 2012, sobre las medidas coercitivas contra las personas implicadas en vulneraciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como de los derechos y las libertades de los ciudadanos de la Federación de Rusia, las actividades de una organización no gubernamental extranjera o internacional que supongan una amenaza para los fundamentos del orden constitucional de la Federación de Rusia, la capacidad de defensa del país o la seguridad del Estado, podrán considerarse indeseables en la Federación de Rusia.

Las actividades de una organización no gubernamental extranjera o internacional también podrán considerarse indeseables en la Federación de Rusia si dicha organización presta servicios de intermediación en transacciones relacionadas con fondos u otros bienes pertenecientes a una organización no gubernamental extranjera o internacional cuyas actividades hayan sido consideradas indeseables en la Federación de Rusia por considerarse que se realizan para socavar los fundamentos del orden constitucional de la Federación de Rusia, la capacidad de defensa del país o la seguridad del Estado.

La decisión de considerar indeseables las actividades que una organización extranjera o internacional lleva a cabo en la Federación de Rusia la adoptan el Fiscal General o sus adjuntos, previa consulta con el Ministerio de Asuntos Exteriores.

La decisión de considerar indeseables las actividades que una organización extranjera o internacional realiza en la Federación de Rusia puede ser revocada por el Fiscal General o sus adjuntos, previa consulta con el Ministerio de Asuntos Exteriores.

Tras la adopción de una decisión en la que se considera que una organización resulta indeseable en la Federación de Rusia o se revoca dicha consideración, la Fiscalía General informa de ello al Ministerio de Justicia. Una vez recibida esta notificación, el Ministerio de Justicia incluye a la organización extranjera o internacional en la lista de organizaciones extranjeras e internacionales cuyas actividades se han considerado indeseables en la Federación de Rusia (en lo sucesivo, la «Lista de organizaciones indeseables»), o bien la retira de dicha Lista.

Según la Fiscalía General de la Federación de Rusia, desde 2022 la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) se ha dedicado a promover la prohibición de la entrada de buques registrados en la Federación de Rusia, fletados por empresas rusas o que enarbolen pabellón ruso en las rutas marítimas del mayor número posible de países (siguiendo el ejemplo del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

Por iniciativa de la Sección de Estibadores (que forma parte de la estructura de la ITF), los sindicatos afiliados a la ITF en puertos extranjeros interrumpieron la descarga de buques rusos, vulnerando así los derechos de los marinos rusos, algunos de los cuales son miembros de la ITF. Con el pretexto de la solidaridad con los trabajadores del transporte ucranianos, la ITF está llevando a cabo una campaña para recoger donaciones destinadas a Ucrania. Desde el inicio de la operación militar especial y hasta la designación de la ITF como organización indeseable, se han transferido más de 500 000 dólares de los Estados Unidos a diversas entidades controladas por Kiev. A través de los medios de comunicación, la ITF difunde sistemáticamente contenidos politizados, fomentando una imagen negativa de la Federación de Rusia en el extranjero.

Por lo tanto, con sus actividades, la ITF supone una amenaza para el orden constitucional de la Federación de Rusia.

Mediante resolución del primer Fiscal General Adjunto, de 1 de septiembre de 2023, las actividades de la organización no gubernamental internacional «Federación Internacional de Trabajadores del Transporte», fueron declaradas indeseables en la Federación de Rusia en consulta con el Ministerio de Asuntos Exteriores de Rusia. El 18 de septiembre de 2023, mediante la Orden núm. 1262-p del Ministerio de Justicia, la ITF fue incluida en la Lista de organizaciones indeseables.

Cabe señalar que la ITF no recurrió la citada resolución de la Fiscalía General de la forma prevista. También cabe destacar que, en los últimos dos años, la ITF no ha prestado asistencia efectiva en ninguna de las situaciones que han afectado a marinos rusos. Estas situaciones incluyen una amplia gama de vulneraciones de los derechos de los marinos rusos, entre las que figuran: detenciones ilegales de marinos, retención de buques, la imposibilidad de recibir combustible y alimentos, el impago de salarios, la negativa a llevar a cabo operaciones de rescate y a evacuar a los marinos de buques rusos en peligro, etc.

Por lo tanto, se están infringiendo normas internacionales fundamentales en lo que respecta a la gente de mar rusa, incluidas las disposiciones del Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (SOLAS).

El Gobierno trata con respeto al movimiento sindical internacional. Esto incluye el respeto del derecho de los sindicatos a cooperar con los sindicatos de otros países, a afiliarse a federaciones de sindicatos internacionales y a otras asociaciones y organizaciones, y a celebrar contratos y acuerdos con ellos, tal y como se establece en el artículo 2, apartado 5, de la Ley Federal núm. 10-FZ sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías para la realización de sus actividades, de 12 de enero de 1996.

Además, el Gobierno considera sumamente inapropiado interpretar las medidas destinadas a garantizar la seguridad económica y estatal de la Federación de Rusia como una vulneración de las normas internacionales relativas a las actividades de los sindicatos.

Libertad de expresión. Agentes extranjeros

De conformidad con el artículo 29 del capítulo 2, «Derechos y libertades humanos y civiles», de la Constitución de la Federación de Rusia:

- Se garantizará a todas las personas la libertad de opinión y de expresión.
- No se permitirá la propaganda o la incitación al odio y a la discordia por motivos sociales, raciales, nacionales o religiosos. Se prohibirá la propaganda sobre la supremacía social, racial, nacional, religiosa o lingüística.
- Nadie podrá ser obligado a expresar sus opiniones y convicciones ni a renegar de ellas.
- Toda persona tendrá derecho a buscar, recibir, transmitir, producir y distribuir información libremente y por cualquier medio legal. La lista de informaciones que se consideran secretos de Estado se establecerá mediante una ley federal.
- Se garantizará la libertad de comunicación de masas. Se prohibirá la censura.

Los derechos fundamentales de los sindicatos se establecen en el capítulo II de la Ley Federal núm. 10-FZ sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías para la realización de sus actividades.

Las relaciones jurídicas en lo que respecta al concepto de «agente extranjero» y las actividades de los agentes extranjeros se rigen por la Ley Federal de control de las actividades de las personas bajo influencia extranjera, núm. 255-FZ de 14 de julio de 2022, (en adelante denominada Ley núm. 255-FZ); estas relaciones jurídicas estaban reguladas anteriormente por la mencionada Ley Federal núm. 272-FZ sobre las medidas coercitivas contra las personas implicadas en vulneraciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como de los derechos y las libertades de los ciudadanos de la Federación de Rusia.

La Ley Federal núm. 255-FZ establece dos criterios para la designación como agente extranjero:

- recibir apoyo del extranjero o estar bajo influencia extranjera de otras formas;
- participar en actividades políticas, recabar deliberadamente información sobre las actividades militares y técnico-militares de la Federación de Rusia, y difundir mensajes y materiales destinados al público en general o participar en la elaboración de dichos mensajes y materiales.

Las actividades políticas incluyen, en particular, las relacionadas con la construcción del Estado; la protección de los fundamentos del orden constitucional de la Federación de Rusia; el desarrollo socioeconómico y nacional de la Federación de Rusia; las actividades de las autoridades públicas, y la regulación legislativa de los derechos y libertades humanos y civiles, con el fin de influir en la elaboración y aplicación de las políticas estatales, la formación de las autoridades públicas, sus decisiones y las actuaciones de dichos órganos.

La actividad política se lleva a cabo de las siguientes formas:

- la participación en la organización y celebración de actos públicos, tales como reuniones, concentraciones, manifestaciones, marchas o piquetes, o en diversas combinaciones de estas formas de actos públicos, así como en la organización y celebración de debates públicos, coloquios y discursos;
- la participación en actividades destinadas a lograr un resultado concreto en elecciones o referéndums; en la supervisión del desarrollo de elecciones o referéndums; en la constitución de comisiones electorales y comisiones de referéndum, así como en las actividades de los partidos políticos;
- los llamamientos públicos dirigidos a los organismos públicos y a sus funcionarios, así como otras acciones que influyan en las actividades de dichos organismos y personas, incluidas

aquellas destinadas a la aprobación, modificación o derogación de leyes u otros actos normativos;

- la difusión, incluso mediante el uso de las modernas tecnologías de la información, de opiniones sobre las decisiones adoptadas por las autoridades públicas y las políticas que estas aplican;
- la formación de opiniones e ideas sociopolíticas, entre otras cosas mediante la realización de encuestas de opinión pública y la publicación de sus resultados, o la realización de otras investigaciones sociológicas;
- la participación de los ciudadanos, incluidos los menores, en las actividades especificadas en los apartados 1 a 5;
- la financiación de las actividades especificadas en los apartados 1 a 6.

Por lo tanto, un sindicato puede ser designado como agente extranjero si no se limita a interactuar con el empleador (o la asociación de empleadores) para proteger los derechos laborales y los intereses legítimos de los trabajadores, sino que, en cambio, utiliza financiación extranjera para llevar a cabo alguna de las actividades mencionadas anteriormente.

Mediante resolución del Tribunal Municipal de San Petersburgo de 10 de enero de 2018, a raíz de una demanda presentada por la Fiscalía de San Petersburgo, el sindicato interregional «Asociación de Trabajadores» fue disuelto y dado de baja del Registro Estatal Unificado de Personas Jurídicas. Entre los motivos aducidos por la resolución del Tribunal figuraba el hecho de que el sindicato había actuado como agente extranjero sin notificarlo a la autoridad competente.

Menos de seis meses después, mediante la Resolución de apelación núm. 78-APG18-8 del Colegio Judicial para Asuntos Administrativos del Tribunal Supremo de la Federación de Rusia, de 22 de mayo de 2018, se anuló la Resolución mencionada y se dictó una nueva resolución en la que se desestimaba la demanda administrativa presentada por el Fiscal de San Petersburgo para la disolución de la «Asociación de Trabajadores» y su eliminación del Registro Estatal Unificado de Personas Jurídicas.

También cabe destacar que, hace más de 30 años, se creó la Comisión tripartita rusa para la regulación de las relaciones sociales y laborales, que funciona sobre la base de la Ley Federal sobre la Comisión tripartita rusa para la regulación de las relaciones sociales y laborales, núm. 92-FZ de 1 de mayo de 1999. La Comisión está integrada, en condiciones de paridad, por 30 representantes del Gobierno de la Federación de Rusia, las asociaciones de empleadores de ámbito nacional y los sindicatos de ámbito nacional. Los objetivos principales de la Comisión son regular las relaciones sociales y laborales y armonizar los intereses socioeconómicos de las partes. Con los mismos fines, se han creado comisiones tripartitas regionales para la regulación de las relaciones sociales y laborales en prácticamente todas las entidades constituyentes de la Federación de Rusia.

De conformidad con el artículo 35.1, estas comisiones examinan todos los proyectos de actos jurídicos que afecten a los intereses de los trabajadores en el ámbito laboral. En esos foros, los sindicatos y las asociaciones de empleadores pueden expresar sus posiciones, incluidos sus desacuerdos, sobre las decisiones elaboradas y adoptadas en el ámbito de las relaciones sociales, laborales y económicas conexas.

Habida cuenta de lo anterior, el Gobierno señala que se han creado las condiciones para que los sindicatos expresen sus opiniones sobre las políticas socioeconómicas del Estado. Los

sindicatos que no son considerados «agentes extranjeros» también tienen derecho a realizar reuniones, mítines, manifestaciones, marchas y piquetes.

En cuanto a las inquietudes relativas a los requisitos de etiquetado de los productos fabricados por agentes extranjeros, cabe señalar que este requisito legal se aplica a todas las organizaciones designadas como agentes extranjeros, no solo a los sindicatos, y que obedece a objetivos de seguridad nacional, no a ningún deseo de obstaculizar las actividades sindicales. Los mismos motivos pueden aplicarse también a otras restricciones impuestas a las actividades de los agentes extranjeros, en particular en lo que respecta a la celebración de reuniones, mítines, manifestaciones, marchas y piquetes.

En lo que respecta a la propuesta de incluir a los sindicatos en la categoría de organizaciones que no pueden ser reconocidas como agentes extranjeros, conviene prestar atención al artículo 2 de la Ley Federal núm.10-FZ sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías para la realización de sus actividades. Según este artículo, un sindicato es una asociación pública voluntaria de ciudadanos unidos por intereses comunes, tanto de carácter productivo como profesionales, relacionados con sus actividades, creada con el fin de representar y proteger sus derechos e intereses sociales y laborales.

El Gobierno cree firmemente que los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre la financiación de origen extranjero de sus representantes.

En respuesta a la observación de que debería derogarse la legislación sobre agentes extranjeros en lo que respecta a los sindicatos a pesar de que solo un sindicato esté reconocido como agente extranjero, el Gobierno pone en conocimiento de la Comisión que un requisito previo indispensable para la introducción de enmiendas a la legislación incluye la demostración clara de la ineficacia del modelo de marco normativo existente, respaldada por datos estadísticos pertinentes. No se dispone de tales datos en este caso.

A la luz de lo anterior, el Gobierno propone que la Comisión tenga en cuenta los argumentos relacionados con la necesidad de garantizar la seguridad nacional, y que tome en consideración también que la legislación no se dirige a los sindicatos, sino que tiene un enfoque general.

Artículo 2. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas

Es la primera vez que se plantea la cuestión suscitada en el comentario.

En la Constitución y el artículo 2 del Código del Trabajo (en adelante, el Código) se consagran los principios fundamentales del marco normativo de las relaciones laborales y otras cuestiones relacionadas directamente con este, en particular, la libertad de trabajo, incluidos el derecho al trabajo, la libertad de elegir o convenir el tipo de trabajo, el derecho a gestionar la capacidad de trabajo propia y el derecho a elegir una profesión y un tipo de actividad.

De conformidad con el artículo 15 del Código, las relaciones laborales son aquellas que se basan en un acuerdo entre un trabajador y un empleador en lo relativo al desempeño personal de una función laboral (trabajo en una especialidad, calificación o puesto específicos) a cambio de una remuneración, la subordinación del trabajador a la normativa laboral interna y la obligación del empleador de proporcionar las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral, los convenios colectivos, los acuerdos y el contrato de trabajo.

Por regla general, las relaciones laborales surgen entre un trabajador y un empleador sobre la base de un contrato de trabajo celebrado entre ellos a partir de la expresión de la voluntad de ambas partes. El empleo de personas condenadas está regulado por el Código Ejecutivo Penal de la Federación de Rusia (en adelante, el CEP) y, por lo tanto, se lleva a cabo en el marco de las relaciones penales, y no laborales.

Por lo tanto, las personas condenadas no pueden considerarse trabajadores, ya que en este caso no surgen relaciones laborales en el sentido del artículo 15 del Código del Trabajo. Sin embargo, los artículos 103 a 108 del CEP contienen disposiciones específicas de la legislación laboral aplicables al empleo de personas condenadas.

Por ejemplo, de conformidad con el artículo 104 del CEP, el tiempo que las personas condenadas dedican al trabajo remunerado se contabiliza como parte de su experiencia laboral total (parte 3); las personas condenadas que trabajan tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas: 18 días laborables para quienes cumplen condenas en colonias correccionales juveniles; y 12 días laborables para quienes cumplen condenas en otras instituciones penitenciarias (parte 4).

Además, de conformidad con el artículo 105 del CEP, las personas condenadas a penas de prisión tienen derecho a percibir un salario conforme a la legislación laboral (parte 1); el salario de los reclusos que hayan completado la cuota mensual de trabajo y cumplido la cuota establecida no podrá ser inferior al salario mínimo fijado (parte 2).

En virtud de lo anterior, a los reclusos no se les asigna trabajo que elijan ellos mismos, sino con arreglo a los requisitos de la legislación ejecutiva penal. Las personas condenadas a penas de prisión tienen una condición jurídica especial, determinada por el procedimiento de ejecución de la pena de prisión establecido por la legislación ejecutiva penal. El encarcelamiento es la forma más severa de pena, impuesta habitualmente por delitos que implican un peligro público significativo para el individuo, la sociedad o el Estado.

La privación de libertad consiste en aislar a un condenado de la sociedad enviándolo a una colonia penitenciaria, o internándolo en un centro penitenciario, un establecimiento penitenciario médico, una colonia penitenciaria de régimen general, estricto o especial, o en prisión (artículo 56 del Código Ejecutivo Penal de la Federación de Rusia).

En este sentido, el aislamiento de la sociedad entraña claramente una serie de restricciones objetivas para las personas condenadas a este tipo de pena. Esto afecta a la capacidad de afiliarse a diversas asociaciones, incluidos los sindicatos, ya que dicha capacidad se ve considerablemente obstaculizada por el aislamiento respecto de la sociedad y, además, repercute en la seguridad de los reclusos y el funcionamiento de los centros penitenciarios. Así, los reclusos no pueden ejercer los derechos sindicales de celebrar reuniones, mítines, manifestaciones, marchas o piquetes ni convocar huelgas.

Por lo tanto, no se respalda la propuesta de ampliar la legislación sindical a los reclusos, y las disposiciones legales actuales relativas a sus actividades laborales parecen suficientes.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades

En virtud del artículo 1 de la Ley Federal núm. 58-FZ, de 27 de mayo de 2003, sobre el sistema de función pública de la Federación de Rusia, la función pública en la Federación de Rusia es el servicio profesional que se ofrece a los ciudadanos destinado a garantizar el ejercicio de las competencias de la Federación de Rusia, los órganos de gobierno federales y

regionales, otros órganos estatales, territorios individuales, personas que ocupan cargos públicos y varios otros puestos.

El sistema de función pública abarca la función pública estatal, el servicio militar y otros tipos de función pública.

Por lo tanto, la función pública es un tipo de actividad por la que se llevan a cabo las funciones del Estado y de sus autoridades públicas. En consecuencia, los funcionarios públicos gozan de una condición jurídica especial, dada la naturaleza del desempeño de dichas funciones, distinta de la condición jurídica de los trabajadores contratados mediante un contrato de trabajo. El alcance de los derechos, las obligaciones, las restricciones y las prohibiciones de los funcionarios públicos y los trabajadores es significativamente diferente.

El marco normativo de las actividades de los funcionarios públicos es la legislación sobre la función pública correspondiente a cada tipo de funcionariado. Por regla general, la legislación laboral no se aplica a estas relaciones, con la excepción de un pequeño número de casos en los que determinadas relaciones (cuestiones) no están reguladas por la legislación sobre la función pública del tipo correspondiente.

Una de las características más importantes de la administración pública es su continuidad, que exige el desempeño constante de funciones esenciales para respaldar las actividades del Estado y de todas sus instituciones. Por consiguiente, es inaceptable que un funcionario público suspenda (incluso a corto plazo) estas funciones debido a una huelga.

Cabe señalar también que, en la Federación de Rusia, no se consideran funcionarios públicos las personas que desempeñan otras funciones de relevancia social, en particular en los ámbitos de la educación, la sanidad, la protección social y los servicios sociales, la cultura, el deporte, las pensiones y los seguros sociales y médicos, y sus actividades laborales están reguladas por la legislación laboral de la Federación de Rusia, habida cuenta de los aspectos específicos de cada sector.

El Gobierno presta gran atención a la calidad y la seguridad del transporte ferroviario. Debido a la vasta extensión geográfica y las condiciones climáticas, el funcionamiento continuo e ininterrumpido del transporte ferroviario reviste una importancia estratégica.

Es importante destacar que, de conformidad con el artículo 412 del Código del Trabajo, la lista de trabajos (servicios) mínimos esenciales que deben realizar durante una huelga los trabajadores de organizaciones (sucursales, oficinas de representación u otras divisiones estructurales independientes) y los empresarios particulares cuyas actividades estén relacionadas con la seguridad de las personas, su salud y los intereses vitales de la sociedad en cada sector de la economía, la elabora y aprueba el órgano ejecutivo federal responsable de coordinar y regular las actividades del sector económico pertinente, de acuerdo con el sindicato de ámbito nacional correspondiente. Si en un sector operan varios sindicatos de ámbito nacional, la lista de trabajos o servicios mínimos esenciales se aprueba con el acuerdo de todos ellos.

Cabe resaltar que la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), que lleva muchos años suscitando la cuestión de las huelgas de los funcionarios públicos y los trabajadores ferroviarios, no incluye a los sindicatos que representan a estas categorías de trabajadores.

El Ministerio de Trabajo ha solicitado información sobre la posición del Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones Estatales y Servicios Públicos de la Federación de Rusia (en adelante, el «Sindicato de Funcionarios Públicos») y del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios

y Constructores de Transportes de Rusia (ROSPROFZHEL) respecto de las huelgas en estos sectores.

En su respuesta, el Sindicato de Funcionarios Públicos no informa sobre ninguna queja ni recurso en relación con la existencia de problemas relacionados con la prohibición legal de suspender las funciones oficiales para resolver un conflicto laboral, ni con la posibilidad de resolverlo mediante otros procedimientos.

El ROSPROFZHEL señala que, de conformidad con las obligaciones del Convenio Sectorial sobre las Organizaciones de Transporte Ferroviario para 2026-2028, así como con los convenios vigentes anteriormente, los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir y resolver los conflictos laborales colectivos en las organizaciones de transporte ferroviario.

El ROSPROFZHEL da prioridad a la resolución de los conflictos laborales con los empleadores o sus representantes, si los hubiera, en el marco de la práctica de colaboración social a todos los niveles establecida desde hace tiempo en el sector ferroviario.

La restricción del derecho de huelga prevista en la parte 2 del artículo 413 del Código del Trabajo, así como en el artículo 26 de la Ley Federal núm. 17-FZ, de 10 de enero de 2023, sobre el transporte ferroviario en la Federación de Rusia, establece la inadmisibilidad y la ilegalidad de las huelgas de los empleados del transporte ferroviario público cuyas actividades impliquen la circulación de trenes, las operaciones de cambio de vía y la prestación de servicios a pasajeros, cargadores y destinatarios en el transporte ferroviario público.

Según la evaluación del ROSPROFZHEL, no existen contradicciones entre la Ley Federal sobre el transporte ferroviario en la Federación de Rusia y la Lista de trabajos (servicios) mínimos necesarios que se prestan durante las huelgas en las organizaciones (sucursales y oficinas de representación) del sector del transporte, aprobada mediante la Orden núm. 197 del Ministerio de Transporte, de 7 de enero de 2003.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Continuando con nuestras labores en la discusión de casos individuales en la agenda del día de hoy tenemos el caso de la Federación de Rusia sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Para la discusión de este caso contamos con 25 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de la Federación de Rusia, Viceministro de Trabajo y Protección Social a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: La cooperación con la OIT reviste suma importancia para el Gobierno de la Federación de Rusia. Apoyamos plenamente la misión, los objetivos y los principios de la OIT en lo referente al logro de la justicia social mediante el diálogo social. La Federación de Rusia ha ratificado un gran número de convenios de la OIT: 77 convenios y dos protocolos, incluidos los diez convenios fundamentales, entre los que figura el Convenio núm. 87. Hemos analizado las observaciones y las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación por la Federación de Rusia del Convenio y las observaciones relativas a la clasificación de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) como organización indeseable.

Antes que nada, permítanme aclarar que el Gobierno de la Federación de Rusia siente un enorme respeto por el movimiento sindical internacional, y por ende por el derecho de los sindicatos a cooperar con sindicatos extranjeros, a afiliarse a sindicatos y a otras asociaciones y organizaciones internacionales y a celebrar contratos y acuerdos con ellas, tal como se establece en nuestra legislación. No obstante, el derecho de todo Estado a proteger sus cimientos constitucionales es un elemento fundamental de la soberanía según el derecho internacional y la legislación federal. Además, la no injerencia en los asuntos internos es un principio consagrado en la Carta de las Naciones Unidas. Con arreglo a nuestra legislación, si existe una amenaza para los fundamentos del orden constitucional de la Federación de Rusia, la capacidad de defensa del país o la seguridad del Estado, una organización no gubernamental extranjera o internacional podrá ser declarada indeseable en el territorio de la Federación de Rusia.

Según la información facilitada por la Fiscalía General de nuestro país, una de las principales actividades de la ITF desde 2022 ha consistido en facilitar la prohibición de la entrada de buques registrados en la Federación de Rusia, fletados por empresas rusas o que enarbolen pabellón ruso en las rutas marítimas del mayor número posible de países, siguiendo el ejemplo del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

A iniciativa de la Sección de Estibadores de la ITF, los sindicatos de los puertos extranjeros que la integran no han permitido la descarga de buques rusos, lo que constituye una violación de los derechos de la gente de mar rusa, que no dejan de ser miembros de sindicatos. Asimismo, bajo la divisa de la solidaridad con los transportistas ucranianos, la ITF está llevando a cabo una campaña para recaudar y enviar fondos a Ucrania.

Desde el inicio de la operación militar especial, y tras la inclusión de la ITF en la Lista de organizaciones indeseables, varias organizaciones controladas por Kiev han enviado más de 500 000 dólares estadounidenses a Ucrania. A ello se añade que la ITF publica sistemáticamente contenidos politizados en los medios de comunicación que dañan la imagen de la Federación de Rusia en el extranjero.

La ITF no ha protegido los intereses de los trabajadores, sino que se ha dedicado a una actividad efectivamente politizada que justifica una investigación por parte de la Fiscalía General. Así pues, la ITF representa una amenaza para el orden constitucional y la seguridad económica y estatal de la Federación de Rusia.

Quisiéramos señalar asimismo que en los últimos años la ITF no ha prestado una asistencia eficaz a la gente de mar rusa en situaciones caracterizadas por una amplia gama de vulneraciones de los derechos de los marinos rusos, entre las que figuran: detenciones ilegales de marinos, retención de buques, la imposibilidad de recibir combustible y alimentos, el impago de salarios y la negativa a llevar a cabo operaciones de rescate y a evacuar a los marinos de buques en peligro. Por lo tanto, está infringiendo normas internacionales fundamentales en lo que respecta a la gente de mar rusa, incluidas las disposiciones del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974.

También me gustaría indicar que la ITF no impugnó la decisión por la que se la declaró indeseable en el territorio de la Federación de Rusia.

Así pues, las actividades de la ITF exceden su mandato directo de proteger los derechos de los miembros sindicales y están politizadas. En varios casos, ello va en detrimento de los propios miembros sindicales, cuando la ITF tolera o acepta que se prohíba a los buques rusos o con pabellón de la Federación de Rusia el acceso a los puertos, las operaciones de carga y descarga o el repostaje y avituallamiento, por no hablar de las declaraciones políticas contra

las acciones de nuestro país y del apoyo financiero a estructuras controladas por Kiev. El Gobierno de la Federación de Rusia encuentra preocupante que las medidas destinadas a garantizar la seguridad económica y estatal de la Federación de Rusia se estén interpretando como una violación de las normas internacionales relativas a la actividad sindical. Lo mismo puede decirse de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la clasificación de sindicatos como agentes extranjeros.

En la Federación de Rusia, para que tenga lugar la clasificación como agente extranjero, deben cumplirse dos requisitos: recibir apoyo o estar bajo influencia extranjera y participar en actividades políticas, recabar deliberadamente información sobre las actividades militares de la Federación de Rusia, y difundir información y materiales destinados al público en general o participar en la elaboración de dicha información. Por lo tanto, un sindicato puede clasificarse como agente extranjero si recibe financiación extranjera y no se limita a colaborar con los empleadores o las asociaciones de empleadores para proteger los derechos y los legítimos intereses de los trabajadores.

Hemos recibido una observación de la Comisión de Expertos sobre la disolución del sindicato «Asociación de Trabajadores» por el Tribunal Municipal de San Petersburgo en 2018. Entre los motivos aducidos en la resolución judicial se citaba el hecho de que el sindicato hubiera actuado como agente extranjero sin notificarlo a la autoridad competente. No obstante, me gustaría señalar que, menos de seis meses después, el Tribunal Supremo de la Federación de Rusia anuló dicha resolución.

También cabe destacar que, hace más de 30 años, se creó la Comisión tripartita rusa para la regulación de las relaciones sociales y laborales. La Comisión está integrada, en condiciones de paridad, por 30 representantes del Gobierno de la Federación de Rusia, las asociaciones de empleadores de ámbito nacional y los sindicatos de ámbito nacional.

Los objetivos principales de la Comisión son regular las relaciones sociales y laborales y armonizar los intereses socioeconómicos de las partes. Con los mismos fines, se han creado comisiones tripartitas regionales para la regulación de las relaciones sociales y laborales en prácticamente todas las regiones de la Federación de Rusia. Estas comisiones examinan todos los proyectos de ley que afecten a los intereses de los trabajadores en el ámbito laboral. En esos foros, los sindicatos y las asociaciones de empleadores pueden expresar sus posiciones, incluidos sus desacuerdos, sobre las decisiones elaboradas y adoptadas en el ámbito de las relaciones sociales y laborales conexas. El Gobierno de la Federación de Rusia pone todos los medios necesarios para que los sindicatos puedan expresar su opinión sobre las políticas socioeconómicas del Estado.

Los sindicatos que no son considerados agentes extranjeros también tienen derecho a realizar reuniones, mítines, manifestaciones, marchas y piquetes.

En cuanto a las inquietudes relativas a los requisitos de etiquetado de los productos fabricados por agentes extranjeros, cabe señalar que este requisito legal se aplica a todas las organizaciones designadas como agentes extranjeros, no solo a los sindicatos, y que no obedece a un deseo de obstaculizar las actividades sindicales. Los mismos motivos pueden aplicarse también a otras restricciones impuestas a las actividades de los agentes extranjeros, en particular en lo que respecta a la celebración de reuniones, manifestaciones y piquetes.

En lo referente a la propuesta de incluir a los sindicatos en la categoría de organizaciones que no pueden ser reconocidas como agentes extranjeros, creemos que los trabajadores tienen derecho a saber si sus representantes reciben financiación de origen extranjero. El Gobierno propone que la Comisión tenga en cuenta los argumentos relacionados con la

necesidad de garantizar la seguridad nacional, y que también tome en consideración que la legislación no se dirige a los sindicatos, sino que tiene un enfoque general.

En lo que respecta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las personas condenadas, esta es la primera vez que se plantea la cuestión. A este respecto, me gustaría señalar que, por regla general, las relaciones laborales surgen entre un trabajador y un empleador sobre la base de un contrato de trabajo celebrado entre ellos a partir de la expresión de la voluntad de ambas partes. El empleo de personas condenadas está regulado por el Código Ejecutivo Penal de la Federación de Rusia (en adelante, el CEP) y, por lo tanto, se lleva a cabo en el marco de las relaciones penales, y no laborales. Por consiguiente, el trabajo de los reclusos no es voluntario y se lleva a cabo según lo dispuesto en el CEP; así pues, los reclusos tienen una condición jurídica especial. El encarcelamiento es la forma más severa de pena, impuesta habitualmente por delitos que implican un peligro público significativo para el individuo, la sociedad o el Estado. En este sentido, el aislamiento de la sociedad entraña claramente una serie de restricciones objetivas para las personas condenadas a este tipo de pena. Esto afecta a la capacidad de afiliarse a diversas asociaciones, incluidos los sindicatos, ya que dicha capacidad se ve considerablemente obstaculizada por el aislamiento respecto de la sociedad y, además, repercute en la seguridad de los reclusos y en el funcionamiento del sistema penitenciario. Así, los reclusos no pueden ejercer los derechos sindicales de celebrar reuniones, manifestaciones, marchas o piquetes ni convocar huelgas. En otros países que han ratificado el Convenio existen prácticas similares. Por lo tanto, la propuesta de ampliar la legislación sindical a los reclusos no está justificada.

Ahora me gustaría centrarme en la cuestión de la regulación del derecho de huelga. El derecho de huelga se consagró en la Federación de Rusia en los primeros años de desarrollo de nuestro país en el periodo postsoviético. El artículo 37 de la Constitución de la Federación de Rusia reconoce el derecho a los conflictos laborales individuales y colectivos mediante los medios de resolución de conflictos laborales establecidos por la legislación federal, entre los que se incluye el derecho de huelga. El ejercicio del derecho de huelga se halla regulado en el Código del Trabajo de la Federación de Rusia. La legislación prevé otros mecanismos que permiten resolver los conflictos laborales sin recurrir a la huelga. Por ejemplo, antes de ir a la huelga, los trabajadores deben seguir procedimientos de conciliación, que consisten en particular en someter el conflicto laboral colectivo a una comisión de conciliación con la participación de un mediador o a un tribunal de arbitraje laboral. Tenemos cierto número de restricciones en lo que respecta a las huelgas. Concretamente, la ley prohíbe las huelgas en determinados casos si pueden amenazar la defensa del país y la seguridad del Estado o de los ciudadanos; por ejemplo, si pueden afectar al funcionamiento de las organizaciones directamente responsables de la seguridad de la población.

Ello también es válido para el derecho de huelga de los funcionarios. Me gustaría señalar que una de las características más importantes de la administración pública es su continuidad, que exige el desempeño constante de funciones esenciales para respaldar las actividades del Estado y de todas sus instituciones por el bien de la sociedad. Así pues, es inaceptable que un funcionario público suspenda estas funciones debido a una huelga. Varios de los países que han ratificado el Convenio cuentan con una legislación similar en la materia.

En lo que respecta al transporte ferroviario, me gustaría destacar que el Gobierno de la Federación de Rusia presta gran atención a la calidad y la seguridad de este medio de transporte. Teniendo en cuenta la amplia extensión geográfica de nuestro país y sus condiciones climáticas, el funcionamiento ininterrumpido del transporte ferroviario reviste una importancia estratégica, y cabe resaltar que la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), que lleva muchos años suscitando la cuestión de las huelgas de los funcionarios públicos y los

trabajadores ferroviarios, no incluye a los sindicatos que representan a estas categorías de trabajadores. También quisiera señalar que el Gobierno ha solicitado información sobre la posición del Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones Estatales y Servicios Públicos de la Federación de Rusia (en adelante, el «Sindicato de Funcionarios Públicos») y del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios y Constructores de Transportes de Rusia (ROSPROFZHEL) respecto de las huelgas en estos sectores. Según la información recibida, no se ha atentado contra los intereses de estos trabajadores, de conformidad con la legislación vigente. Así lo afirman los sindicatos mencionados.

Para concluir mi intervención, quisiera indicar que la Federación de Rusia seguirá respetando las normas internacionales del trabajo a la hora de aplicar su política estatal.

Miembros empleadores: Los empleadores quisiéramos agradecer al Gobierno de la Federación de Rusia la información que ha facilitado sobre este asunto tanto verbalmente como por escrito, de la cual hemos tomado buena nota. Hoy la Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de la Federación de Rusia. Se trata de un convenio fundamental que fue ratificado por Rusia en 1956. La Comisión de Expertos ha emitido 17 observaciones sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica por parte del Gobierno desde 1989, la última de las cuales data de 2025. Además, la Comisión de Expertos ha considerado que este es un caso de doble nota a pie de página, lo que evidencia su gravedad.

Las cuestiones en las que nos gustaría centrarnos en este caso son las siguientes.

En primer lugar, la clasificación de la ITF y de IndustriALL Global Union como organizaciones indeseables. Según pudo constatar la Comisión de Expertos en la página web oficial de la Fiscalía General de la Federación de Rusia, el Fiscal General había declarado a la ITF organización indeseable el 5 de septiembre de 2023 y había hecho lo propio con IndustriALL Global Union el 17 de enero de 2024. La Comisión de Expertos también tomó nota de las observaciones presentadas por la ITF y sus sindicatos afiliados, según las cuales dicha calificación se había traducido en una prohibición efectiva de sus actividades y en graves restricciones a las actividades de sus afiliados. La Comisión de Expertos recordó asimismo que, según el artículo 5 del Convenio, toda organización, federación o confederación de trabajadores y de empleadores tiene derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. La afiliación a organizaciones internacionales implica mantener el contacto con dichas organizaciones y participar en sus actividades. A este respecto, nuestro Grupo solicitó al Gobierno que se pronunciara sobre estas acusaciones y en concreto sobre la afirmación de que la clasificación como organización indeseable en este caso entra en conflicto con el Convenio.

En segundo lugar, la cuestión de la libertad de expresión. La Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que los sindicatos pudieran expresar opiniones, incluso críticas acerca de las políticas económicas y sociales del Gobierno, sin riesgo de ser disueltos, y lamentó que no se hubiera facilitado nueva información sobre dichas medidas. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores también solicita al Gobierno que se pronuncie sobre estas afirmaciones.

En tercer lugar la cuestión de los agentes extranjeros. En lo que respecta a los agentes extranjeros, la Comisión de Expertos señaló que, en virtud de la ley de la Federación de Rusia de organizaciones no comerciales, los sindicatos que recibían financiación de fuentes extranjeras debían registrarse como organizaciones que desempeñaban las funciones de un agente extranjero, lo que conllevaba obligaciones adicionales en virtud de los artículos 24 (inspecciones) y 32 (restricciones a la ejecución de programas). La siguiente

cuestión era el Código de Infracciones Administrativas de la Federación de Rusia, que impone sanciones por no registrarse como organización no comercial que desempeña las funciones de un agente extranjero, y por distribuir materiales sin indicar que proceden de una organización de ese tipo. La tercera cuestión eran los sindicatos y las organizaciones sindicales que entran en el ámbito de aplicación de la Ley de control de las actividades de las personas bajo influencia extranjera de la Federación de Rusia (Ley sobre Agentes Extranjeros). La cuarta cuestión era que el Gobierno indicaba que las restricciones a la celebración de actos públicos por parte de agentes extranjeros estaban justificadas por motivos relacionados con la seguridad del Estado y, por lo tanto, no podía considerarse que fueran en contra de la libertad de los sindicatos.

Por su parte, la Comisión de Expertos recordó que el derecho de los sindicatos a celebrar reuniones y manifestaciones públicas es un aspecto esencial de la libertad sindical. La Comisión de Expertos recordó igualmente que la legislación que obstaculiza gravemente las actividades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que aceptan asistencia financiera de organizaciones internacionales a las que están afiliadas vulnera los principios relativos al derecho de afiliación a organizaciones internacionales. El Grupo de los Empleadores solicita al Gobierno que explique las medidas previstas para garantizar que la legislación sea compatible con los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores reconocidos en el Convenio.

El cuarto lugar, quisiéramos analizar el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas. La Comisión de Expertos observó que, con arreglo al artículo 19, 5) de la Ley de Asociaciones Públicas de la Federación de Rusia, una persona a la que se ha privado de su libertad en virtud de una sentencia judicial no puede constituir una asociación pública ni participar en una, restricción que, según la Comisión de Expertos, parece prohibir a las personas privadas de libertad que trabajan con un contrato de trabajo en instituciones penitenciarias que constituyan las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes y se afilien a estas con el fin de promover y defender sus intereses laborales.

Hemos tomado nota de que, según el Gobierno, es la primera vez que se le ha informado de este asunto y que se trata de una cuestión regulada por la legislación penal. Sin embargo, consideramos que, cuando la legislación penal se solapa con cuestiones laborales, dicha legislación debe ajustarse al convenio pertinente relativo a las actividades de los trabajadores. En este caso, si los derechos de los trabajadores reconocidos en el Convenio se ven limitados o restringidos debido a la aplicación de la legislación penal, es justo y necesario que la Comisión de Expertos solicite al Gobierno que explique de qué manera dicha legislación no vulnera ni contraviene el Convenio y cómo podría armonizarse con este para respetar los derechos por él amparados.

En ese sentido, el artículo 2 del Convenio establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. El Grupo de los Empleadores solicita al Gobierno que revise su Ley de Asociaciones Públicas con el fin de garantizar que las personas privadas de libertad disfruten del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y de afiliarse a estas, de conformidad con el Convenio.

La última cuestión guarda relación con el derecho de huelga. Tomamos nota de la información facilitada por el Gobierno, incluida la descripción del contexto nacional y cómo este influye en el derecho de huelga de los trabajadores. Nuestro Grupo reitera que el Consejo

de Administración tendrá la primera oportunidad de examinar la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia en noviembre de este año, y que hasta entonces mantendremos la postura que siempre hemos sostenido en esta casa con respecto a dicha cuestión.

Miembros trabajadores: Estamos examinando la aplicación del Convenio por parte de la Federación de Rusia. La libertad sindical es un derecho fundamental. Su ejercicio permite que los trabajadores defiendan sus intereses, sus derechos y su dignidad. De conformidad con el artículo 2 del Convenio, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas. Y todo ello sin autorización previa y únicamente a condición de observar los estatutos de la organización en cuestión.

Con arreglo al artículo 3, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración, sus finanzas y sus actividades y el de formular su programa de acción. Asimismo, las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal de la manera que sea.

Esta disposición del Convenio obliga a los Estados a conceder un amplio margen de libertad a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en lo que respecta a la independencia de su forma organizativa, su administración y sus programas y actividades. Ello también exige un estrecho control de los Estados cuando regulan el ejercicio de estos derechos.

Los miembros trabajadores recuerdan que el artículo 5 del Convenio garantiza de forma clara el derecho de las organizaciones de trabajadores a afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que estimen convenientes, sin injerencia alguna por parte de las autoridades públicas. Este es un elemento constituyente de la propia libertad sindical. Incluye el derecho a mantener el contacto con las organizaciones internacionales, a participar plenamente en sus actividades y a disfrutar de los beneficios de la solidaridad transfronteriza, incluidas las aportaciones económicas. También según esta disposición, habida cuenta de los derechos y garantías que abarca, cualquier medida que, directa o indirectamente, impida, obstaculice o penalice la afiliación, la administración o las actividades de una organización en el marco de la solidaridad sindical internacional constituye una grave violación de las garantías fundamentales del Convenio.

También de conformidad con el Convenio, la libertad de asociación y libertad sindical de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debe darse en un entorno propicio para el ejercicio de las libertades civiles, incluida la libertad de expresión y de asociación. Ello incluye el derecho de los sindicatos a expresar opiniones, incluso las críticas acerca de las políticas del Gobierno, ya sean estas económicas, sociales o de otra índole, así como el derecho a celebrar reuniones y manifestaciones públicas en defensa de sus intereses.

Así pues, no cabe duda alguna de que incumbe al Estado justificar las restricciones impuestas al ejercicio de la libertad sindical. De conformidad con el artículo 8 del Convenio, la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio. Las observaciones de la Comisión de Expertos versan principalmente sobre dos textos legislativos: la Ley sobre Organizaciones Indeseables y la Ley sobre Agentes Extranjeros. Estas Leyes se están aplicando de una forma que infringe el Convenio en un contexto cada vez más hostil para la sociedad civil y para el ejercicio de las libertades civiles.

Permítanme comenzar por la Ley sobre Organizaciones Indeseables. Con esta Ley, cualquier organización puede ser considerada indeseable por toda una serie de motivos (si sus actividades suponen una amenaza para el orden constitucional, la capacidad de defensa y/o la seguridad de la Federación de Rusia, interfieren en el proceso electoral o implican operaciones financieras con otra organización ya declarada indeseable). La clasificación corre a cargo del Fiscal General o de uno de sus adjuntos, previo acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores. Aunque esta decisión tiene consecuencias profundas y perjudiciales, se ha concebido como una mera resolución administrativa que no es sometida al control judicial.

Una organización declarada indeseable queda sujeta a una prohibición total de sus actividades en el territorio de la Federación de Rusia. Debe cerrar sus sucursales ya existentes y no puede abrir sucursales nuevas. Tampoco puede distribuir material informativo y ve limitada su capacidad para realizar operaciones bancarias y constituir personas jurídicas. En términos efectivos, esas medidas estigmatizan la actividad internacional y la hacen imposible dentro de la Federación de Rusia.

También hay repercusiones para las organizaciones colaboradoras. Cuando una organización es declarada indeseable, quienes participan en sus actividades pueden ser objeto de sanción administrativa; las personas que reinciden o financian u organizan las actividades de la organización en cuestión incurren en responsabilidad penal. El Código Penal establece penas de prisión de hasta cuatro, cinco y seis años, respectivamente.

Tal y como se señala en el Informe de la Comisión de Expertos, la ITF fue declarada indeseable en septiembre de 2023 en virtud de la Ley sobre Organizaciones Indeseables, por considerarse que sus actividades suponían una amenaza para el orden constitucional de la Federación de Rusia. En enero de 2024, IndustriALL Global Union recibió la misma clasificación.

Como consecuencia, ocho sindicatos sectoriales rusos afiliados a la ITF y nueve sindicatos sectoriales rusos afiliados a IndustriALL tuvieron que poner fin a su afiliación a dichas federaciones mundiales. Por consiguiente, se han visto privados de los servicios y beneficios que dicha afiliación les ofrecía de acuerdo con los principios de la solidaridad sindical internacional.

En noviembre del año pasado, las autoridades llevaron a cabo una inspección extraordinaria de las actividades del Sindicato de Marinos de Rusia, que había estado afiliada a la ITF antes de que esta fuera declarada organización indeseable. Durante la inspección, se solicitaron los documentos «sobre la afiliación a la ITF y la participación en las actividades organizadas por esta organización». La fiscalía no ha comunicado a los sindicatos si los resultados de las inspecciones indican la existencia o inexistencia de infracciones.

El 9 de abril, agentes de las fuerzas del orden llevaron a cabo registros en las oficinas de la KTR, el Sindicato Federal de Controladores Aéreos y el Sindicato de Marinos de Rusia, y se incautaron documentación y material de oficina. El motivo alegado para los registros fue una causa penal relacionada con un litigio financiero sobre el reparto de las cuotas sindicales en el Sindicato Federal de Controladores Aéreos, por un importe de 52 000 rublos. No se ha dado ninguna explicación oficial sobre por qué se han registrado las oficinas de la KTR y sus organizaciones afiliadas. Sin embargo, la naturaleza de las investigaciones, su alcance y las numerosas noticias publicadas en los medios de comunicación indican que el interés principal de las autoridades era recabar información relativa a las actividades internacionales de las organizaciones sindicales en el contexto de la Ley sobre Organizaciones Indeseables.

La segunda ley problemática es la Ley sobre Agentes Extranjeros. Los criterios para determinar si existe una influencia extranjera se han definido con el fin de que fueran lo más amplios posibles. Además de la recepción de financiación de origen extranjero, entre ellos figura la asistencia organizativa o de otro tipo, como la facilitación de orientaciones, *software* y formación, y asistencia científica o técnica, así como cualquier otra forma de influencia sobre la gestión de una organización, como la venta o el suministro de plataformas informáticas. Esta Ley excluye expresamente a las asociaciones de empleadores de la categoría de entidades que pueden ser declaradas agentes extranjeros, pero no así a los sindicatos, lo que evidencia la intención y el sesgo de la ley por cuanto respecta a los defensores de los derechos humanos y laborales.

Sus consecuencias también son perjudiciales. Las personas declaradas agentes extranjeros están obligadas a identificar todos los materiales que produzcan o difundan. Deben cumplir su deber de revelación y comunicar su situación a sus empleados e interlocutores en el transcurso de sus actividades. Dicha obligación incluye la presentación de información en el caso de las entidades no comerciales y la entrega de documentos cuando así se solicite. Las consecuencias representan una grave intrusión y limitan considerablemente el acceso a los recursos. También hay consecuencias cuando se produce la difusión por terceros de información de agentes extranjeros sin que esta se identifique como tal. Las infracciones son susceptibles de sanción, pero también se aplica una responsabilidad penal.

Tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, la Ley sobre Organizaciones Indeseables y la Ley sobre Agentes Extranjeros limitan las actividades de los sindicatos, lo que sin duda crea un entorno perjudicial y poco propicio para el ejercicio de los derechos protegidos por el Convenio. Se trata de una violación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Las autoridades rusas deben colaborar con la OIT y garantizar que se adopten medidas correctivas al respecto.

Interpretación del ruso: **Miembro empleadora, Federación de Rusia**: En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Organización por brindarme la oportunidad de intervenir en nombre de los empleadores rusos. Mis colegas, los representantes del Gobierno de la Federación de Rusia, han explicado detalladamente la situación derivada de la legislación rusa, lo que me evita tener que entrar a considerar esas cuestiones legislativas.

Lo que sí haré es subrayar que el Convenio es uno de los convenios fundamentales de la OIT, condición que merece el mayor respeto de los empleadores. Hemos examinado con atención todas las recomendaciones de la OIT, en particular las de la Comisión de Expertos, y encontramos necesario que se adopten medidas para actuar en consecuencia y modificar la legislación pertinente de la Federación de Rusia. El principal interés de los empleadores rusos, en su calidad de interlocutores sociales del diálogo tripartito en la Federación de Rusia, es garantizar que dicho diálogo sea eficaz y que los representantes de los interlocutores sociales puedan desempeñar plenamente la función que les atribuye la legislación vigente.

Estamos muy interesados en que los sindicatos puedan aprovechar todas las disposiciones legislativas que los afectan en el marco de la Comisión tripartita, entre otras cosas por cuanto se refiere a la adopción de medidas para desarrollar la cooperación internacional y la colaboración con las federaciones internacionales y otras organizaciones internacionales, para ejercer sus derechos fundamentales y disfrutar de ellos.

Me gustaría destacar especialmente que la clasificación como organización indeseable y el asunto de los agentes extranjeros son cuestiones que se rigen estrictamente por la legislación nacional. El derecho de sindicación y el derecho de huelga se han debatido

ampliamente en el seno de la OIT y nuestra postura sobre el derecho de huelga ya ha sido mencionada por nuestro portavoz.

La libertad de expresión está recogida en la Constitución rusa y se aplica a todas las organizaciones. Así pues, no consideramos necesario aclarar que el derecho a expresar la propia opinión asiste a un tipo concreto de organizaciones, a saber, los sindicatos, puesto que este derecho ya se halla contemplado de forma general. Estamos dispuestos a adoptar un enfoque constructivo en relación con las recomendaciones de la Comisión de Expertos y, en ese sentido, consideramos necesario evitar la politización de la cuestión de la legislación relativa a los interlocutores sociales y otros instrumentos legislativos, como, por ejemplo, el Código Penal, y sus repercusiones por cuanto respecta al Convenio y a otros convenios de la OIT. También podríamos hablar de otros ámbitos del derecho, como el derecho fiscal o la legislación económica, que tienen un impacto directo en el mercado de trabajo y, por lo tanto, en los derechos de los interlocutores sociales.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Federación de Rusia**: Los representantes de los trabajadores de la Federación de Rusia quisiéramos agradecer a la Comisión de Expertos las observaciones formuladas. Los sindicatos rusos supervisan constantemente la situación de aplicación de los convenios fundamentales en el ámbito de la libertad sindical. Los casos de incumplimiento se documentan y analizan. Los datos agregados y un análisis más detallado de la actividad de los interlocutores sociales, las resoluciones judiciales y los cambios legislativos fundamentan las observaciones de las asociaciones sindicales sobre el informe anual del Gobierno de la Federación de Rusia acerca de la aplicación de los convenios ratificados de la OIT, en su mayor parte los fundamentales.

El Gobierno presenta un informe anual sobre el cumplimiento de los convenios que se examina en la Comisión tripartita, el órgano rector a nivel federal. Por regla general, tras una reunión presencial con los interlocutores sociales, el Gobierno remite el informe anual a la OIT y, a continuación, las asociaciones de empleadores y de trabajadores transmiten por escrito sus observaciones al Ministerio de Trabajo, que suelen incluirse en un único documento junto con el informe del Gobierno. Con el fin de cumplir las recomendaciones específicas sobre libertad sindical formuladas por el Consejo de Administración de la OIT en distintos años, en 2013 los sindicatos solicitaron la creación de un grupo de trabajo para analizar las recomendaciones del Consejo de Administración en los casos núms. 2758, 2216 y 2251, así como la formulación de propuestas con el fin de mejorar la base normativa existente y su aplicación en la práctica. El grupo de trabajo está integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia, la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia y la Confederación de Trabajo de Rusia, así como por asociaciones de empleadores.

Se trata de una práctica que lleva funcionando un tiempo y que ha demostrado ser eficaz. Permite que los sindicatos corrijan de manera efectiva la posición del Gobierno acerca de situaciones relacionadas con la aplicación práctica de los convenios. Comprendemos la preocupación de la Comisión de Expertos en lo que respecta a la legislación en el ámbito de lo social. Cabe destacar que las disposiciones por ella mencionadas se adoptaron a nivel nacional en un contexto geopolítico difícil y no tienen por objeto limitar los derechos de los sindicatos. Se trata de disposiciones de aplicación general que afectan a los derechos y obligaciones de todas las entidades en este ámbito concreto.

La Federación de Rusia cuenta con una Ley de Sindicatos aprobada en 1996, que prevalece sobre cualquier otra normativa que regule las actividades de las organizaciones sociales y no gubernamentales. El ordenamiento jurídico de la Federación de Rusia no contiene disposiciones directas que limiten los derechos de los sindicatos o sus actividades. Los

sindicatos pueden llevar a cabo actividades de cooperación internacional, formar parte de organizaciones internacionales y beneficiarse de su afiliación. Las medidas citadas por la Comisión de Expertos tienen un alcance muy limitado. El único caso mencionado en el Informe de la Comisión de Expertos es la disolución del sindicato interregional «Asociación de Trabajadores» por críticas a la política socioeconómica del Gobierno (queja núm. 3315). Al final, el Tribunal Supremo invalidó la causa, corrigiendo así la resolución dictada en primera instancia. Ningún sindicato ha sido declarado agente extranjero, ni siquiera durante los cinco últimos años, en los que se han hecho efectivas las disposiciones más estrictas de la legislación federal sobre la supervisión de las actividades de las personas bajo influencia extranjera.

La única cuestión digna de atención es la exclusión de las organizaciones de trabajadores de la lista de entidades que pueden considerarse agentes extranjeros, exclusión que no hemos logrado pese a haberlo solicitado en reiteradas ocasiones.

Obviamente nos preocupan los hechos mencionados por el representante de los trabajadores en relación con los registros que se han llevado a cabo este año en las oficinas del Sindicato de Marinos de Rusia y del Sindicato Federal de Controladores Aéreos. Se trata de un incidente grave que suscita dudas sobre la evolución del diálogo social en el país en los próximos años. Creemos que debe atribuirse al celo excesivo de algunos funcionarios poco escrupulosos. Sin embargo, quisiera recordar que, tal y como ya ha indicado el representante de los trabajadores, el incidente se debió a que algunos responsables del sindicato estaban preocupados por las actividades financieras de su organización. Estamos siguiendo de cerca cómo se desarrolla la situación en colaboración con la Federación de Rusia, y estamos dispuestos a seguir colaborando con ella y con todas las partes interesadas, incluidos los expertos de la Oficina.

En lo que respecta a la decisión del Fiscal General de aplicar la Ley sobre Organizaciones Indeseables a la ITF y a IndustriALL Global Union, la Confederación Sindical Rusa ha hecho lo posible a nivel nacional por cambiarla. La cuestión se ha debatido con las autoridades competentes en nuestros órganos tripartitos y estamos colaborando tanto con ellas como con las organizaciones de empleadores.

Nuestra posición fundamental sigue siendo la misma: en plena conformidad con la Constitución de la Federación de Rusia, la legislación federal y las obligaciones internacionales del país en materia laboral, los sindicatos y sus asociaciones, sin autorización previa, tienen derecho a participar en actividades internacionales, a formar parte de asociaciones sindicales mundiales y a beneficiarse de su afiliación. Seguiremos trabajando para garantizar plenamente que los sindicatos rusos puedan ejercer estos derechos.

Creemos que podemos alcanzar el potencial de un sistema de colaboración social de los sindicatos a nivel internacional mediante nuestras actividades a nivel nacional. No nos parece que las hayamos agotado y estamos dispuestos a seguir colaborando con la Oficina y con la Comisión de Expertos.

Con respecto a la cuestión de la libertad sindical desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores y los sindicatos, creemos que resulta muy peligroso politizar este debate en el seno de los organismos especializados de las Naciones Unidas, entre los que se encuentra la OIT.

A nuestro juicio, aquí deberíamos centrarnos en las cuestiones que afectan a los derechos de los trabajadores y a los sindicatos. Se trata principalmente de organizaciones económicas, y las cuestiones políticas son competencia de los partidos políticos de cada país. Esperamos que en la discusión se analicen en profundidad los problemas señalados por la Comisión de

Expertos en todas sus dimensiones. Examinaremos detenidamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y estudiaremos posibles mejoras de los derechos fundamentales en nuestro país. Creemos que es posible resolver los problemas de aplicación de las normas fundamentales en lo que respecta a los trabajadores de nuestro país mediante la asistencia técnica de la Oficina en materia jurídica y de aplicación, pero actualmente esta se encuentra suspendida en virtud de la resolución sobre la Federación de Rusia aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2022 y sus revisiones posteriores.

Por lo tanto, con miras a mantener una cooperación constructiva con la OIT para resolver los problemas citados, proponemos que se desbloquee la resolución de marzo de 2022 relativa a la Federación de Rusia, a fin de que el apoyo técnico de la OIT pueda aplicarse a la cuestión concreta que estamos debatiendo.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania**, **Ucrania** y la **República de Moldavia**; los países de la Asociación Europea de Libre Comercio **Islandia** y **Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, y el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Alentamos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos al sistema de control de la OIT en su labor fundamental de promover y controlar la aplicación de las normas ratificadas.

Quisiéramos recordar que la Federación de Rusia ha ratificado el Convenio. Expresamos nuestra grave preocupación por la reciente observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación de este convenio fundamental. Tomamos nota con profunda preocupación de la observación de la Comisión de Expertos según la cual varias organizaciones sindicales internacionales, incluidas la ITF e IndustriALL Global Union, han sido declaradas indeseables por el Fiscal General de la Federación de Rusia, lo que por lo visto ha dado lugar a graves restricciones de las actividades de sus afiliados en el país.

Instamos al Gobierno a que se pronuncie sobre las acusaciones relativas a la prohibición *de facto* de las actividades de la ITF y las restricciones impuestas a sus afiliados en la Federación de Rusia. Recordamos la observación de la Comisión de Expertos de que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos fundamentales de todo movimiento sindical.

Recordamos asimismo que el artículo 5 del Convenio garantiza el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a afiliarse a las organizaciones internacionales que estimen convenientes, y por lo tanto también el derecho a mantenerse en contacto con ellas, a participar en sus actividades y a beneficiarse de sus servicios, como puede ser una ayuda financiera legítima.

Expresamos nuestra profunda preocupación por el impacto que tiene la legislación sobre los agentes extranjeros y las organizaciones indeseables en la libertad de asociación, que también afecta a los sindicatos y a los interlocutores sociales. Instamos a la Federación de Rusia a que derogue sus represivas leyes y respete el derecho internacional en materia de derechos humanos.

Lamentamos profundamente que no se hayan adoptado medidas para garantizar que los sindicatos puedan expresar libremente sus opiniones, incluso críticas acerca de las políticas económicas y sociales del Gobierno, sin correr el riesgo de disolución ni sufrir otras formas de injerencia. También lamentamos la falta de avances a la hora de garantizar el pleno

reconocimiento, tanto en la legislación como en la práctica, del derecho de los sindicatos a celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituye un aspecto esencial de la libertad sindical.

Asimismo, expresamos nuestra profunda preocupación por los registros realizados el 9 de abril en las oficinas de varios sindicatos rusos —entre ellos la KTR, que había presentado observaciones a la Comisión— y por la incautación de material y documentos utilizados por estos, y consideramos que se trata de un ejemplo más de las violaciones del derecho de libertad sindical por parte del Gobierno de la Federación de Rusia.

Tomamos nota con inquietud de la observación de la Comisión de Expertos según la cual parece que las personas privadas de libertad que trabajan en los centros penitenciarios bajo un contrato de trabajo no tienen el derecho de constituir las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes y afiliarse a ellas. Solicitamos al Gobierno que revise la Ley de Asociaciones Públicas para garantizar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, puedan ejercer los derechos protegidos por el artículo 2 del Convenio.

Lamentamos que no se haya avanzado en lo relativo a la garantía del derecho de huelga de los funcionarios estatales y municipales que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, e instamos al Gobierno a que revise las limitaciones existentes. Además, lamentamos profundamente las continuas restricciones al derecho de huelga de los trabajadores ferroviarios. Recordamos la opinión de la Comisión de Expertos de que el transporte ferroviario no constituye un servicio esencial en sentido estricto, en el que se puedan prohibir las huelgas, e instamos al Gobierno a que modifique el artículo 26, 2) de la Ley sobre el Transporte Ferroviario para garantizar el derecho de huelga de los trabajadores ferroviarios, con la negociación de un servicio mínimo si fuera necesario.

Instamos al Gobierno de la Federación de Rusia a que adopte medidas concretas e inmediatas para que la legislación y la práctica se ajusten plenamente a lo dispuesto en el Convenio, en el marco de una consulta auténtica con los interlocutores sociales. Instamos al Gobierno a que coopere plenamente con los órganos de control de la OIT y a que facilite información detallada sobre todas las medidas adoptadas.

La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán siguiendo de cerca la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo.

Miembro gubernamental, Polonia: Tengo el honor de intervenir en nombre de los 40 Gobiernos que enumero a continuación: **Albania**, **Australia**, **Austria**, **Bélgica**, **Bulgaria**, **Canadá**, **Croacia**, **Chipre**, **Chequia**, **Dinamarca**, **Estonia**, **Finlandia**, **Francia**, **Alemania**, **Grecia**, **Hungría**, **Islandia**, **Irlanda**, **Italia**, **Japón**, **República de Corea**, **Letonia**, **Lituania**, **Luxemburgo**, **Malta**, **República de Moldova**, **Montenegro**, **Reino de los Países Bajos**, **Macedonia del Norte**, **Noruega**, **Portugal**, **Rumania**, **Eslovaquia**, **Eslovenia**, **España**, **Suecia**, **Suiza**, **Ucrania**, **Reino Unido** y mi propio país, **Polonia**. La libertad sindical está estrechamente vinculada al respeto efectivo de las libertades civiles. Cuando no se respetan sus principios fundamentales, todos los derechos y libertades de los trabajadores se ven amenazados.

En los últimos años, hemos sido testigos de una reducción sistemática del espacio cívico en la Federación de Rusia. Son motivo de especial preocupación las medidas que limitan notablemente la capacidad de los sindicatos para actuar con libertad, independencia y sin temor a represalias, en un contexto general de derechos humanos caracterizado por las detenciones arbitrarias, los juicios sin garantías y la persecución de quienes expresan opiniones disconformes.

En los últimos años, y especialmente desde el comienzo de la guerra de agresión ilegal, no provocada e injustificada de la Federación de Rusia contra Ucrania, han aumentado considerablemente los actos de represión y hostilidad contra representantes y organizaciones de la sociedad civil disidentes, defensores de los derechos humanos, sindicalistas, miembros de la oposición y otras personas por el mero hecho de ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la declaración como indeseables de varias organizaciones sindicales internacionales independientes, entre ellas la ITF e IndustriALL, lo que las obliga a cesar todas sus actividades y expone a sus colaboradores a sanciones administrativas y penales.

Condenamos enérgicamente la aplicación que se sigue haciendo de la legislación sobre los agentes extranjeros. Estas leyes se han utilizado de forma sistemática para estigmatizar, controlar, silenciar y desarmar a la sociedad civil, creando un clima de miedo. También condenamos el efecto disuasorio que estas leyes tienen sobre el ejercicio de la libertad sindical, incluida la capacidad de los sindicatos para expresar sus opiniones, organizarse públicamente y desarrollar sus actividades sin injerencias.

Las continuas limitaciones del derecho de los sindicatos a organizar reuniones y manifestaciones públicas y otras actividades pacíficas también son motivo de gran preocupación para nosotros. Nos inquietan igualmente las disposiciones legislativas que limitan los derechos a la libertad sindical, en particular en el caso de las personas privadas de libertad, a las que no asiste el derecho a constituir organizaciones de trabajadores y afiliarse a estas.

Asimismo, deseamos subrayar que la libertad de expresión es un elemento fundamental para el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder expresar públicamente sus opiniones, también a través de los medios de comunicación, y han de poder criticar las políticas económicas y sociales del Gobierno sin temor a injerencias, sanciones o represalias.

Tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, la situación de la libertad sindical en la Federación de Rusia resulta sumamente alarmante. El recurso a una legislación restrictiva, las medidas hostiles contra las organizaciones independientes y la represión de las libertades civiles crean un entorno en el que los trabajadores no pueden organizarse libremente ni actuar de forma independiente o defender sus intereses sin miedo.

La persistente inacción al respecto refleja el desprecio generalizado de Rusia por el derecho internacional, incluidas sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT.

A la vista de la gravedad y la continuidad de estos problemas, nuestro grupo insta a las autoridades rusas a que:

- garanticen que los sindicatos puedan actuar libremente, sin miedo, estigmatización ni presiones, y puedan llevar a cabo sus actividades de forma independiente;
- se abstengan de aplicar la legislación sobre los «agentes extranjeros» y las «organizaciones indeseables» a los sindicatos en cualquiera de sus formas, y garanticen que dichas leyes no interfieran en sus actividades legítimas;
- adopten de inmediato todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos puedan organizarse libremente y participar en reuniones públicas sin injerencias, intimidaciones o restricciones indebidas;

- supriman todas las restricciones a la libertad de expresión y garanticen, tanto en la legislación como en la práctica, la existencia de medios de expresión independientes;
- garanticen que todos los trabajadores, sin distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas;
- garanticen una protección plena y efectiva contra la discriminación y las injerencias antisindicales;
- garanticen la libertad de expresión y de reunión pacífica;
- entablen un diálogo auténtico y constructivo con los interlocutores sociales y la OIT.

Por último, instamos a la Federación de Rusia a que retire sus fuerzas del territorio de Ucrania de forma inmediata e incondicional y a que ponga fin a sus violaciones de los derechos de los trabajadores y de los derechos humanos en los territorios temporalmente ocupados de dicho país.

Miembro empleador, Estados Unidos de América: Este caso relacionado con la Federación de Rusia pone en tela de juicio un elemento fundamental del Convenio: la libertad de expresión tanto de los grupos de trabajadores como de los de empleadores. El Comité de Libertad Sindical ha reivindicado en repetidas ocasiones este derecho en virtud del Convenio.

Tal y como ha señalado, «el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas». Con este fin, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben poder ejercer la libertad de opinión y de expresión. Reconocemos que el caso relativo a la Federación de Rusia guarda relación con la libertad de expresión de los sindicatos, especialmente cuando dicha expresión puede considerarse adversa para el Estado.

Sin restar importancia a estos principios, deseamos destacar que, en virtud del Convenio, la libertad de expresión se aplica con la misma fuerza a las organizaciones de empleadores, salvo en la medida en que esa expresión menoscabe de otro modo e indebidamente los derechos y libertades reconocidos en el Convenio.

En este contexto, quisiéramos señalar que el Comité de Libertad Sindical ha examinado el alcance de la libertad de expresión de los empleadores y ha confirmado que los empleadores tienen derecho a la libertad de expresión en el marco de una campaña de sindicalización, siempre que no interfieran con el derecho de los trabajadores a la libertad sindical. Más concretamente, el Comité de Libertad Sindical ha reconocido favorablemente aquellos regímenes jurídicos que contemplan la libertad de expresión de los empleadores, siempre que dicha expresión pueda evaluarse de manera fundada para determinar si menoscaba indebidamente los derechos sindicales reconocidos en el Convenio.

Nos gustaría señalar que este equilibrio, acompañado de los debidos matices propios de la legislación y la práctica nacionales, es una de las claves para poder contar con unas relaciones laborales constructivas y útiles.

Miembro trabajador, Noruega: Intervengo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Los acontecimientos que se están produciendo en nuestro país vecino, la Federación de Rusia, son preocupantes. En los últimos años hemos sido testigos de cómo se han limitado los derechos laborales fundamentales y se ha visto reducida la capacidad para llevar a cabo una labor sindical legítima según lo dispuesto en las normas internacionales. Desde la perspectiva nórdica, nos centraremos en las consecuencias de una ley conocida como Ley sobre Organizaciones Indeseables. En virtud de esa Ley, la ITF fue declarada indeseable en

septiembre de 2023 y, en enero de 2024, el sindicato mundial IndustriALL corrió la misma suerte.

Instamos encarecidamente a las autoridades rusas a que reconsideren esas decisiones. Tal y como ha señalado la Comisión de Expertos en su Informe, quisiera subrayar que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos fundamentales de todo movimiento sindical. El derecho de todo trabajador a afiliarse a las organizaciones internacionales o de trabajadores que estime convenientes, sin injerencias por parte del Gobierno, es un derecho fundamental. Por consiguiente, los sindicatos nacionales tienen el derecho indiscutible de mantener contactos con las organizaciones sindicales internacionales a las que estén afiliados, participar en sus actividades y beneficiarse de los servicios que ofrece su afiliación.

Así pues, consideramos que deberían revocarse las decisiones de la Fiscalía General por las que se clasifica a la ITF y a IndustriALL como organizaciones indeseables.

La ITF e IndustriALL son actores importantes en el ámbito sindical internacional, sus actividades son legítimas, gozan de gran respeto tanto entre los trabajadores como entre los empleadores y defienden los derechos de los trabajadores con métodos transparentes y democráticos. Nuestras exigencias son justas y legítimas.

Instamos al Gobierno de la Federación de Rusia a que deje sin efecto las decisiones y prácticas que impiden que los sindicatos rusos mantengan o adquieran la afiliación a organizaciones sindicales internacionales como la ITF e IndustriAll, y garantice que los sindicatos puedan participar libremente en la cooperación internacional.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán: La República Islámica del Irán aprovecha esta oportunidad para compartir su punto de vista sobre la situación de la Federación de Rusia examinada en el marco del Convenio. La República Islámica del Irán reconoce que la Federación de Rusia, en su calidad de Miembro fundador de esta Organización y en la medida en que ratificó el Convenio en 1956, mantiene una relación de larga data con la OIT y con su mecanismo de control.

Observamos que el Gobierno ha respondido a las observaciones de la Comisión de Expertos facilitando información sobre la cobertura de la negociación colectiva, la consulta tripartita en el seno de la Comisión tripartita rusa para la regulación de las relaciones sociales y laborales, y la evolución de la legislación en curso. También tomamos nota del balance judicial mencionado en el propio informe en 14 de los 15 casos de presunta discriminación antisindical examinados por los tribunales nacionales en los últimos años.

Los tribunales fallaron a favor de un empleado, lo que evidencia de manera concreta el funcionamiento en la práctica de la protección judicial de los trabajadores. La República Islámica del Irán está firmemente convencido de que la mejor manera de lograr un progreso sostenible en materia de derechos laborales es a través del diálogo constructivo y la cooperación técnica. Invitamos a la Federación de Rusia a que continúe trabajando en las cuestiones pendientes con la OIT y solicitamos a la organización que apoye este proceso mediante una asistencia técnica específica.

Quisiéramos insistir en la importancia de preservar el espacio para el diálogo y evitar planteamientos que puedan obstaculizar una cooperación constructiva. Siempre hemos tenido la convicción de que esta Organización funciona sin politización ni dobles raseros, y confiamos en que nos ratificará en dicha convicción haciendo gala de transparencia e imparcialidad.

Hacemos un llamamiento a todos los Miembros para que mantengan un diálogo verdadero, equitativo y no discriminatorio al servicio de la justicia social, piedra angular de la OIT.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: Hablo en nombre de los trabajadores del Reino de los Países Bajos y de Alemania. La libertad sindical significa que las organizaciones de trabajadores deben tener libertad para organizar sus actividades sin injerencias por parte de las autoridades públicas. Tal y como ha afirmado en repetidas ocasiones el Comité de Libertad Sindical, la asistencia o el apoyo prestados por una organización sindical internacional constituyen una actividad sindical legítima. La Ley sobre Agentes Extranjeros de Rusia entra en contradicción con este principio de libertad sindical. El propio término «agente extranjero» tiene claras connotaciones políticas e históricas en ruso. Se asocia a conceptos como «espía extranjero» o «saboteador». Por lo tanto, si una organización, un dirigente o un activista sindicales son declarados «agentes extranjeros» pueden perder fácilmente la posibilidad de desarrollar actividades con los trabajadores o de colaborar con las autoridades públicas.

Esta Ley excluye específicamente a las asociaciones de empleadores de la categoría de entidades que pueden ser clasificadas como agentes extranjeros. Ello va en contra de la igualdad que debe existir entre los interlocutores sociales y coloca a los sindicatos en una clara situación de desventaja. El primer criterio que ha de cumplirse es lo que se conoce como «influencia extranjera». Su definición es sumamente amplia: no solo abarca la financiación extranjera, sino también la asistencia en ámbitos como la organización, la investigación, el asesoramiento y el apoyo técnico sindical, así como cualquier otra forma de influencia. El segundo criterio es la actividad política. Incluye acciones destinadas a influir en la política socioeconómica, las actuaciones de las autoridades públicas y la regulación de los derechos humanos y las libertades, así como en las actividades sindicales normales y legítimas. Si un activista sindical es declarado «agente extranjero», debe incluir una advertencia en cada acto público que realice, como enviar una carta a un funcionario público o publicar un comentario en redes sociales. También tiene prohibido trabajar en el ámbito de la educación, ocupar cargos públicos y percibir determinados tipos de ingresos o ayudas económicas del Estado.

Las organizaciones sindicales clasificadas como agentes extranjeros ven muy restringido su acceso a los recursos y tienen una capacidad limitada para desarrollar sus actividades. Las infracciones de la Ley sobre Agentes Extranjeros se castigan con multas administrativas elevadas. Las infracciones repetidas pueden acarrear penas de prisión de hasta dos años y, en algunos casos, de hasta incluso cinco años. Instamos al Gobierno de la Federación de Rusia a que adopte todas las medidas necesarias para excluir a los sindicatos y a sus organizaciones del ámbito de aplicación de la Ley sobre Agentes Extranjeros, al igual que se ha hecho con las organizaciones de empleadores.

Miembro gubernamental, Níger: El Níger toma nota del Informe de la Comisión de Expertos y de las constructivas observaciones que contiene, las cuales contribuyen al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Nuestra delegación valora positivamente las medidas y los esfuerzos llevados a cabo por la Federación de Rusia para dar seguimiento a dichas observaciones.

Consideramos que la Federación de Rusia ha demostrado un compromiso claro con la aplicación del Convenio y ha actuado con diligencia para adaptar la legislación nacional a sus disposiciones, con el fin de promover el diálogo social y evitar cualquier interpretación que pueda menoscabar el derecho de negociación colectiva. Asimismo, celebramos los esfuerzos realizados por el Gobierno para adaptar la legislación a las normas internacionales mediante la creación de las condiciones necesarias para poder entablar un diálogo social franco y sincero

con todas las partes interesadas. El Níger valora positivamente las medidas adoptadas por el Gobierno ruso y está convencido de que la solución a los problemas del mundo del trabajo reside en el diálogo y la colaboración entre los distintos agentes.

Para concluir, el Níger invita a la Oficina a que preste a la Federación de Rusia toda la asistencia técnica necesaria para que pueda proseguir sus esfuerzos de aplicación del Convenio, a través del diálogo social tripartito.

Miembro trabajadora, Bélgica: Los trabajadores belgas y franceses desean expresar su solidaridad con los trabajadores rusos. El pasado 9 de abril, las fuerzas de seguridad registraron la sede de la KTR, así como las oficinas de dos de sus organizaciones afiliadas: el Sindicato Federal de Controladores Aéreos y el Sindicato de Marinos de Rusia. Al parecer, dicho registro se debió a un conflicto financiero interno entre la dirección del Sindicato Federal de Controladores Aéreos y una de sus secciones. La exclusión de esta sección había llevado a un antiguo responsable a presentar una denuncia. Durante el registro, la policía se incautó de una gran cantidad de documentos administrativos, ordenadores, teléfonos y material perteneciente a la KTR y a sus organizaciones afiliadas. No sabemos si se han iniciado acciones penales. Han circulado vídeos en las redes sociales en los que un agente de policía acusa a la KTR de actuar en nombre de donantes extranjeros. Cabe señalar que estos hechos tuvieron lugar en un contexto en el que varias organizaciones sindicales internacionales fueron declaradas «indeseables». El registro y la incautación del material sindical han obstaculizado gravemente la continuidad de las actividades de la KTR.

Quisiéramos recordar que el Convenio protege el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar su administración y actividades, sin injerencias ni obstáculos por parte de las autoridades públicas. Según el Estudio General de la Comisión de Expertos de 2012, las leyes que contemplan el control de la gestión financiera de las organizaciones, en particular si exigen la autorización de las autoridades públicas para la recepción de fondos provenientes del extranjero, son incompatibles con el Convenio. Del mismo modo, la solución de los conflictos internos de un sindicato y las cuestiones relativas a la afiliación y las cotizaciones deben dejarse al arbitrio del sindicato, sin intervención de las autoridades públicas. La libertad de administración abarca también el derecho de las organizaciones a disponer plenamente de la totalidad de sus bienes muebles e inmuebles, así como el derecho de la inviolabilidad de sus locales, su correspondencia y sus comunicaciones.

La Comisión de Expertos estima que los allanamientos de los locales solo deben efectuarse si lo permite la ley, con mandato judicial dictado por las autoridades judiciales competentes y si existen motivos fundados para creer que ello aportará las pruebas necesarias para la instrucción de un proceso vinculado con la comisión de un delito común. Además, deben hacerse dentro de los límites establecidos por el mandato judicial. Nunca pueden llevarse a cabo con el único objetivo de intimidar y crear un clima de inseguridad, ni con la intención de disuadir de la afiliación.

La magnitud del registro llevado a cabo en las oficinas de la KTR y sus graves consecuencias para la continuidad de las actividades del sindicato plantean dudas sobre el cumplimiento de dichas condiciones y, en última instancia, sobre la proporcionalidad de esta medida de instrucción. Las investigaciones, los vídeos difundidos en redes sociales y las especulaciones que han retransmitido los medios de comunicación en relación con la KTR, sus organizaciones afiliadas y sus dirigentes crean un clima de miedo y estigmatización.

Pedimos a las autoridades rusas que se abstengan de llevar a cabo registros, incautaciones y redadas policiales y no adopten medidas coercitivas o de presión de ningún tipo contra los sindicatos y las organizaciones que los representan que ejercen legítimamente sus derechos sindicales.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: Agradecemos al representante del Gobierno de la Federación de Rusia la información facilitada. La Federación de Rusia otorga importancia al mecanismo de control. Ha ratificado varios convenios internacionales del trabajo y ha adaptado progresivamente su legislación nacional a las normas internacionales pertinentes, manteniendo un diálogo y una cooperación constructivos con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como con la OIT.

Si el caso de la Federación de Rusia se ha hecho merecedor de una doble nota a pie de página se ha debido principalmente a la clasificación de la ITF como organización indeseable por parte del Gobierno ruso.

Creemos que las organizaciones de trabajadores de cualquier país deben respetar la Constitución y las leyes del país en cuestión y desarrollar sus actividades dentro de los límites de la legislación nacional. La función del mecanismo de control consiste en ayudar y alentar a los Estados Miembros a mejorar su cumplimiento de las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios internacionales. Las medidas a tal fin deben ser positivas y constructivas, no destructivas.

Al examinar los casos individuales, debemos atenernos a los principios de objetividad e imparcialidad, tener debidamente en cuenta la información acreditada de los Estados Miembros, eliminar cualquier sesgo político y respetar plenamente la soberanía de los Estados Miembros.

Instamos a esta Comisión y a los mandantes tripartitos de la OIT a que respeten la soberanía de la Federación de Rusia, valoren de manera amplia y objetiva sus condiciones sociales, examinen detenidamente los compromisos y la información presentada por el Gobierno ruso, mantengan el diálogo con él, presten más asistencia técnica y apoyen de manera efectiva el desarrollo económico y social del país.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Es un principio establecido desde hace tiempo, enunciado entre otros en el artículo 5 del Convenio, que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a afiliarse a organismos internacionales. Un sindicato está en mejores condiciones de defender y promover los intereses de sus afiliados si puede compartir conocimientos y recursos con otros sindicatos a nivel regional, nacional e internacional. Cuando las tácticas organizativas, las técnicas de negociación, etc., se transmiten y se dan a conocer a través de estas redes, evolucionan rápidamente para adaptarse a los retos y las circunstancias nuevas, permitiendo así que los sindicatos defiendan a los trabajadores y establezcan fructíferas alianzas sociales con los conocimientos necesarios para lograr resultados justos.

En el sector marítimo, la actividad sindical fundamental se ve especialmente limitada por la falta de redes globales. El trabajo marítimo es por naturaleza una actividad transnacional caracterizada por la multiplicidad de jurisdicciones y por un acceso desigual a los derechos respaldados por la OIT. Así pues, los sindicatos del sector deben tener la posibilidad de colaborar y apoyarse mutuamente a través de las fronteras para poder defender a sus miembros y garantizar un disfrute sistemático de los derechos fundamentales.

La Federación de Rusia ha utilizado su Ley sobre Organizaciones Indeseables para vetar organismos internacionales declarando que constituyen una amenaza nacional mediante un proceso extrajudicial basado en motivos poco precisos. La aplicación de esta Ley a las confederaciones sindicales —empezando por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte en 2023, seguida de IndustriALL en 2024— deniega a los sindicatos de la Federación de Rusia la libertad de afiliarse a redes internacionales.

Las consecuencias de la clasificación como organización indeseable suponen un bloqueo efectivo del apoyo y la solidaridad sindicales. Quienes colaboran con estas entidades se exponen a sanciones administrativas y penales, y las entidades en sí tienen prohibido desarrollar cualquier actividad en la Federación de Rusia. Estas restricciones han obligado a los sindicatos rusos a cortar toda relación con los sindicatos internacionales a los que estaban afiliados, lo que los ha privado de amplios beneficios y por lo tanto es incompatible con el artículo 5. Mi país es una nación insular y el transporte marítimo ocupa un lugar clave en el mundo del trabajo británico. Entre el 85 por ciento y el 95 por ciento de todas las mercancías se transportan por mar.

En el Reino Unido, la ITF colabora con empresas británicas e internacionales para detectar y combatir los abusos laborales en sectores como la logística, los puertos y el transporte marítimo. Fomenta la colaboración entre las empresas internacionales y los sindicatos para resolver los problemas que se plantean en las cadenas de suministro y desarrolla herramientas prácticas que ayudan a las empresas a respetar las normas del trabajo en operaciones transfronterizas complejas. Se trata de una de las iniciativas de concertación social más ambiciosas, exitosas y, sin duda, más deseables que se están llevando a cabo actualmente en las cadenas de suministro del Reino Unido. Sin embargo, su principio fundamental es la cooperación de los sindicatos nacionales más allá de las fronteras para apoyar a los trabajadores cuando transitan de una jurisdicción a otra. A partir del momento en que las fronteras de un país acotan un territorio prohibido, los objetivos y las metas de los empleadores y los trabajadores, así como el ejercicio de los derechos fundamentales se ven frustrados.

Por consiguiente, instamos al Gobierno ruso a que deje de clasificar a los sindicatos mundiales como organizaciones indeseables y garantice que la legislación y la práctica sean coherentes con el Convenio y con el derecho de los sindicatos a afiliarse a federaciones internacionales y a beneficiarse de las ventajas que ofrece una estructura mundial de apoyo cooperativo.

Miembro gubernamental, Kazajstán: Kazajstán reconoce la larga trayectoria de la Federación de Rusia con esta organización internacional y su compromiso declarado de promover los derechos laborales y preservar los mecanismos de concertación social. Kazajstán subraya la importancia de mantener un diálogo profesional y abierto entre el Gobierno de la Federación de Rusia, los representantes de los trabajadores y de los empleadores y los órganos de control de la OIT, con el fin de abordar de manera eficaz las cuestiones que se están examinando. El diálogo constructivo constituye un medio fundamental para fomentar el entendimiento mutuo, encontrar soluciones prácticas y reforzar la confianza de todas las partes. Kazajstán considera que dicha actividad es esencial para garantizar que las deliberaciones den lugar a resultados sostenibles que redunden en el respeto de los derechos. En lo que respecta a las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT sobre la aplicación del Convenio, Kazajstán reafirma que es partidario de que el diálogo y la cooperación constructiva con la OIT prosigan para facilitar el logro de avances tangibles.

Miembro trabajador, Brasil: El Brasil y la Federación de Rusia son miembros importantes del BRIC y los une la búsqueda de un orden internacional más equilibrado, inclusivo y multipolar. La delegación de los trabajadores del Brasil respeta plenamente la soberanía de la Federación de Rusia. Nada de lo expuesto en esta intervención debe interpretarse como un cuestionamiento del derecho soberano de Rusia a salvaguardar sus intereses nacionales. No obstante, el respeto a la soberanía debe coexistir con los derechos garantizados por el Convenio, incluida la libertad sindical. Desde el punto de vista de los trabajadores brasileños, la libertad sindical fortalece a las naciones.

En el Brasil, está amparada por nuestra Constitución y constituye un pilar fundamental del diálogo social democrático. El Brasil cuenta con su propio modelo sindical, que se halla fundamentado en la libertad sindical, la negociación colectiva, el diálogo social y la unicidad de la representación sindical territorial.

Nuestro interés en este caso no es nuevo. En 2024, las centrales sindicales brasileñas dirigieron una carta conjunta al presidente de la Federación de Rusia en relación con la clasificación de la ITF e IndustriAll como organizaciones indeseables. Nos preocupaba la posibilidad de que las restricciones a la afiliación sindical internacional pudieran debilitar la representación de los trabajadores.

Las organizaciones de trabajadores deberían seguir teniendo libertad para afiliarse de forma independiente a las organizaciones internacionales que estimen convenientes. Ello reviste especial importancia en el sector marítimo, uno de los sectores más globalizados de la economía mundial. La gente de mar suele trabajar en múltiples jurisdicciones, a menudo a bordo de buques con pabellones de conveniencia: la titularidad corresponde a un país, la administración tiene lugar desde un tercer país y el buque opera a nivel mundial. En este contexto, los trabajadores deben seguir estando representados y protegidos. Para los trabajadores del sector marítimo que se encuentran fuera de su país, la afiliación sindical a la ITF es fundamental.

En agosto de 2025, los sindicatos de la gente de mar de los países del grupo BRIC ampliado crearon el Foro de Gente de Mar del BRIC en el Brasil. Los sindicatos de marinos de los países del BRIC reafirman su compromiso con el trabajo decente, la soberanía marítima, la justicia social y la paz entre las naciones. Por lo tanto, la delegación de los trabajadores del Brasil invita a que se mantenga el diálogo entre el Gobierno de la Federación de Rusia, las organizaciones de trabajadores y los órganos de control de la OIT. A pesar de las diferencias nacionales, los trabajadores de distintos países comparten aspiraciones comunes: la dignidad, el trabajo decente, la justicia social y la paz. Los sindicatos existen para garantizar que se escuchen sus voces.

Miembro gubernamental, Malí: El Gobierno de la República de Malí toma nota con atención de las deliberaciones relativas a la aplicación del Convenio por parte de la Federación de Rusia. Malí reafirma su compromiso inquebrantable con los principios fundamentales de la OIT, en particular por cuanto se refiere a la promoción del diálogo social y la protección de los derechos de los trabajadores.

Nuestra Comisión debe abordar cada situación con imparcialidad, con ecuanimidad y con un estricto respeto por la soberanía nacional de los Estados Miembros.

En el caso que nos ocupa, cabe destacar que las medidas administrativas y jurídicas adoptadas por las autoridades de la Federación de Rusia tienen por objeto preservar el orden público y la seguridad nacional. Ningún Estado puede tolerar que una organización, aunque sea internacional, lleve a cabo acciones que puedan desestabilizar su orden constitucional o

sus sectores estratégicos, como el del transporte. Esas decisiones no tienen por objeto obstaculizar la acción sindical legítima, sino garantizar que todas las estructuras que operan en el territorio nacional respeten escrupulosamente la legislación del Estado anfitrión.

Malí insta a la Comisión a evitar la politización de sus deliberaciones técnicas e invita a la OIT a optar por un enfoque constructivo basado en el diálogo directo y la asistencia técnica, y no por una condena unilateral que no redunda en el interés superior de los trabajadores.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao: Para empezar, mi delegación toma nota del Informe de la Comisión de Expertos y agradece sinceramente a la delegación de la Federación de Rusia su exhaustivo Informe. La República Democrática Popular Lao celebra el compromiso de la Federación de Rusia con el respeto de las normas internacionales del trabajo, así como sus continuos esfuerzos y las mejoras realizadas en lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y el mecanismo conexo de la OIT. Ello incluye, en primer lugar, la incorporación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT en su legislación nacional mediante el capítulo 2 de la Constitución de la Federación de Rusia y su legislación federal, y en segundo lugar, la aplicación de los marcos del diálogo social tripartito y la negociación colectiva para resolver de forma constructiva los conflictos laborales.

Consideramos que la constitución y el funcionamiento de una federación de trabajadores o un sindicato, extranjeros o locales, deben ajustarse a la legislación y a los requisitos de registro nacionales. En ese sentido, la República Democrática Popular Lao insta a que se mantengan el diálogo y la cooperación, con el consentimiento y la participación del país anfitrión, a fin de reforzar la aplicación de las normas de la OIT de forma equilibrada e inclusiva.

Miembro gubernamental, Argelia: Es un honor para la delegación argelina participar en la discusión acerca de la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación por parte de la Federación de Rusia. Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos por su Informe.

Argelia también agradece a la distinguida delegación de la Federación de Rusia su exhaustiva exposición y la información facilitada. Tomamos nota de las medidas y los esfuerzos emprendidos por el Gobierno para garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio.

Nuestra delegación considera que el diálogo constructivo y la colaboración constante entre todas las partes interesadas siguen siendo el medio más eficaz de abordar las cuestiones pendientes y superar los retos relacionados con la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En ese sentido, animamos a los órganos de control de la OIT y a las autoridades rusas a que continúen su cooperación y colaboración para lograr avances tangibles y resolver las cuestiones pendientes en un espíritu de diálogo y entendimiento mutuo.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: Quisiéramos agradecer a la delegación del Gobierno de la Federación de Rusia la detallada información facilitada. El hecho de que se haya considerado que el caso individual de la Federación de Rusia requiere un examen urgente por parte de la Comisión nos parece excesivo y nos plantea varias dudas.

Encontramos que interpretar que las evaluaciones de los organismos competentes de la Federación de Rusia en relación con la ITF vulneran las normas internacionales sobre las actividades sindicales no está justificado. Las medidas adoptadas por las autoridades rusas para garantizar la seguridad económica del país están siendo objeto de críticas por parte de la Comisión de Expertos. Al mismo tiempo, las acciones de la ITF, que perjudican al Estado, a las empresas de transporte, a las empresas en general y también a los trabajadores rusos, no están siendo evaluadas adecuadamente por la Comisión de Expertos. Esta manera de proceder

cuestiona la imparcialidad y la objetividad de los mecanismos de control de la OIT. Ello plantea dudas en relación con la omisión de asistencia de la ITF a la gente de mar rusa en situaciones caracterizadas por vulneraciones de sus derechos, entre las que figuran: detenciones ilegales, el impago de salarios, la negativa a facilitar alimentos, la negativa a llevar a cabo operaciones de rescate y a evacuar a los marinos de buques rusos en peligro. En esencia, la ITF, al impedir la descarga y el mantenimiento de los buques rusos en puertos extranjeros, participa activamente en las sanciones de tipo económico y comercial impuestas por la Unión Europea y el Reino Unido contra la Federación de Rusia. Así pues, consideramos que la postura del Gobierno de la Federación de Rusia con respecto a la ITF está justificada y proponemos que la Comisión lo tenga debidamente en cuenta.

Observamos la agenda política y la intención de los interlocutores occidentales de llevar este asunto ante la OIT para instrumentalizar sus mecanismos con el fin de extender las prácticas discriminatorias contra el transporte marítimo ruso a los países que cooperan con contrapartes vinculadas al transporte de suministros energéticos, alimentos y otros bienes de importancia crítica procedentes de Rusia, como en el caso de los países del Sur Global.

También consideramos que algunas de las demás acusaciones contra la Federación de Rusia carecen de fundamento, e instamos a la Comisión a que tenga en cuenta las convincentes aclaraciones aportadas por el Gobierno en lo que respecta a la ausencia de incumplimientos de sus obligaciones en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio.

Además, insistimos en el derecho soberano del Estado ruso a formular y aplicar leyes sobre la seguridad del Estado, la transparencia y la legalidad de la financiación extranjera de los sindicatos y la inadmisibilidad de la financiación externa de actividades políticas que no estén relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores y de sus intereses legítimos.

Contamos con que se mantenga un diálogo constructivo entre la Comisión y la OIT con la Federación de Rusia.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental de Egipto**: Hemos tomado buena nota de la información facilitada por el Gobierno de la Federación de Rusia, así como de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. Reafirmamos que es necesario perseguir el diálogo social constructivo y la cooperación técnica entre el Gobierno de la Federación de Rusia y la OIT para reforzar los esfuerzos destinados a promover la aplicación del Convenio. Tomamos buena nota de la información facilitada y los medios movilizados por el Gobierno ruso para superar los retos existentes desde un enfoque basado en buscar la cooperación y reconocer el importante papel de la OIT, la cual puede ofrecer la asistencia técnica necesaria para ayudar al Gobierno a respetar las normas de la Organización.

Interpretación del ruso: **Representante del Gobierno**: En nuestra declaración inicial respondimos a todas las observaciones de la Comisión de Expertos, y hemos escuchado y analizado con atención las posturas expresadas por nuestros interlocutores en esta sala.

Me gustaría señalar que se han citado varias cuestiones, entre ellas la situación en Ucrania, las circunstancias adversas de la sociedad civil y las violaciones de los derechos civiles que presuntamente están teniendo lugar en nuestro país, que no se ajustan a la realidad; se trata de cuestiones de carácter político que exceden del ámbito de aplicación del Convenio y también van mucho más allá del mandato de la OIT en su conjunto. Confiamos en que la Comisión no tenga en cuenta esos comentarios politizados a la hora de elaborar sus conclusiones sobre el caso individual de la Federación de Rusia.

Para concluir, me gustaría reafirmar nuestro compromiso con las normas del trabajo de la OIT y, en particular, con las disposiciones del Convenio. Estamos dispuestos a seguir cooperando de forma constructiva con los órganos de control de la Organización, incluida esta Comisión, y confiamos en que la cooperación técnica de la OIT se reanude tras la decisión adoptada en 2022.

Miembros trabajadores: Agradecemos al Gobierno la información facilitada durante la discusión. De nuestras conversaciones se desprende que la Ley sobre Organizaciones Indeseables y la Ley sobre Agentes Extranjeros limitan considerablemente las actividades de los sindicatos y vulneran el Convenio. El libre ejercicio de las libertades civiles se ve claramente obstaculizado en el contexto actual, lo que suscita serias preocupaciones.

La Comisión ha escuchado cómo se ha aplicado la Ley sobre Organizaciones Indeseables a organizaciones sindicales internacionales como la ITF e IndustriALL Global Union. Las consecuencias son evidentes: los sindicatos rusos se han visto obligados a romper sus vínculos con las organizaciones internacionales que habían estimado convenientes y se han visto privados del apoyo, los servicios y la solidaridad que les proporciona su afiliación a dichas organizaciones.

Los miembros trabajadores también estamos profundamente preocupados por la información relativa a las inspecciones, los registros, las incautaciones de documentos y otras medidas de investigación dirigidas contra organizaciones sindicales. El Estado tiene la obligación de garantizar que dichas medidas nunca se utilicen de forma que interfieran en las actividades sindicales legítimas o creen un ambiente hostil para el ejercicio de las libertades civiles.

La Ley sobre Agentes Extranjeros suscita preocupaciones igualmente graves. El amplio alcance de la legislación, las numerosas obligaciones que conlleva su cumplimiento, las severas sanciones y la incertidumbre en torno a su aplicación suponen una intromisión importante y limitan gravemente la actividad sindical.

La Comisión de Expertos ha observado que estas medidas pueden limitar la capacidad de los sindicatos para recibir ayuda de organizaciones internacionales de trabajadores y para participar en la cooperación internacional. Dichas restricciones son incompatibles con los principios consagrados en el Convenio. Los datos aquí presentados confirman que, si no se crea un entorno propicio para el libre ejercicio de las libertades civiles, resulta imposible proteger o ejercer de manera eficaz los derechos sindicales.

Los miembros trabajadores consideramos que el Gobierno de la Federación de Rusia debería adoptar todas las medidas necesarias para excluir a los sindicatos y a sus organizaciones del ámbito de aplicación de ambas leyes y debe garantizar que los defensores de los derechos humanos y otras organizaciones de la sociedad civil puedan actuar libremente en un entorno propicio para el ejercicio de las libertades civiles.

Los miembros trabajadores consideramos que deberían revocarse las decisiones de la Fiscalía General por las que se clasifica a la ITF y a IndustriALL como organizaciones indeseables. De ese modo, según su propio arbitrio, las organizaciones sindicales rusas podrían hacer valer su condición de miembros de pleno derecho de esos organismos y beneficiarse de los servicios y ventajas que dicha afiliación conlleva.

Los miembros trabajadores encontramos totalmente inaceptable la presión ejercida sobre los sindicatos rusos y sus asociaciones mediante inspecciones, registros y redadas policiales. Los sindicatos protegen la paz y la justicia social, y deben tener libertad para promover y defender esos intereses en su administración, sus programas y sus actividades. La

búsqueda de la paz, la justicia social y el respeto de la libertad sindical, incluidas las libertades civiles, está en consonancia con el mandato de la OIT. El Gobierno de la Federación de Rusia debe abstenerse de someter a los sindicatos y a sus asociaciones a medidas coercitivas en el ejercicio de sus funciones.

Los miembros trabajadores instamos al Gobierno de la Federación de Rusia a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos y sus organizaciones queden excluidos del ámbito de aplicación de la Ley sobre Organizaciones Indeseables y de la Ley sobre Agentes Extranjeros; revoque la decisión por la que se clasifica a la ITF y a IndustriALL Global Union como organizaciones indeseables, permitiendo así que los sindicatos rusos determinen libremente sus afiliaciones internacionales; ponga fin a toda forma de injerencia, presión, inspección, registro e investigación que pueda socavar la independencia y la autonomía de los sindicatos, garantizando el derecho de sindicación y de expresión; garantice, tanto en la legislación como en la práctica, el derecho de los sindicatos a afiliarse a organizaciones internacionales, a recibir asistencia de dichas organizaciones, incluida asistencia financiera, y a participar en actividades sindicales internacionales sin temor a sanciones administrativas o penales; entable consultas genuinas con los interlocutores sociales en relación con cualquier reforma legislativa que afecte a la libertad sindical y a los derechos sindicales; y facilite información detallada a la Comisión de Expertos sobre todas las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio antes del 1 de septiembre de 2026 y acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecemos a los distintos oradores que han tomado la palabra sus intervenciones y la información facilitada. También queremos dar las gracias al Gobierno de la Federación de Rusia por haber participado en nuestras labores de hoy. Los empleadores reiteramos que el Convenio es un convenio fundamental y por lo tanto somos muy partidarios de que se le dé cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de las deliberaciones de hoy, los miembros empleadores querríamos formular las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, solicitamos al Gobierno que facilite información sobre la declaración de la ITF e IndustriALL Global Union como organizaciones indeseables. Así la Comisión de Expertos podrá valorar si esa clasificación, válida desde el punto de vista de la legislación de la Federación de Rusia, es compatible con el Convenio.

En segundo lugar, pedimos al Gobierno que se pronuncie sobre las denuncias de vulneración del derecho de los sindicatos a expresar opiniones, incluso críticas acerca de las políticas económicas y sociales del Gobierno.

En tercer lugar, solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, para garantizar que la legislación nacional sea compatible con los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en virtud del Convenio.

En cuarto lugar, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno reconocimiento del derecho de los sindicatos a celebrar reuniones y manifestaciones públicas, tanto en la legislación como en la práctica.

En quinto lugar, solicitamos al Gobierno que revise la Ley de Asociaciones Públicas con el objeto de velar por que las personas privadas de libertad puedan disfrutar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas.

Para concluir, quisiera señalar que contamos con que el Gobierno colabore en la aplicación de estas recomendaciones y, en la medida en que sea necesario, instamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del Viceministro de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia y de todos los oradores que tomaron la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la divergencia de opiniones sobre la interacción de la Ley sobre Organizaciones Indeseables y la Ley de control de las actividades de las personas bajo influencia extranjera, por un lado, y los derechos de libertad sindical recogidos en el Convenio, por otro.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas eficaces y sujetas a plazos determinados para:

- **proporcionar información detallada sobre las decisiones por las que se designa a organizaciones internacionales de trabajadores como «organizaciones indeseables» y comentarios sobre las alegaciones relativas a las consecuencias de dicha designación;**
- **garantizar que la ley se aplique de conformidad con el Convenio;**
- **asegurar que la legislación y la práctica nacionales no interfieran con los derechos de los trabajadores y las actividades sindicales legítimas, de conformidad con el Convenio, y en particular:**
  - **el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y de afiliarse a estas, para promover sus intereses profesionales;**
  - **el derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales que estimen convenientes;**
  - **el derecho de expresarse libremente, incluso con respecto a las políticas gubernamentales.**

La Comisión invitó al Gobierno a aplicar las recomendaciones y presentar una memoria a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, así como a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, si fuera necesario.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Soy el representante permanente adjunto de la Misión de la Federación de Rusia ante las Naciones Unidas y demás organizaciones internacionales en Ginebra. Hemos tomado nota de las conclusiones de la Comisión fruto del examen del caso individual relativo a la Federación de Rusia y las analizaremos detenidamente.

Reafirmamos nuestro compromiso con las normas internacionales del trabajo de la OIT, incluidas las consagradas en el Convenio. Estamos dispuestos a entablar un diálogo y a colaborar con los órganos de control de la OIT, incluida la Comisión de Expertos. Al mismo tiempo, nos gustaría señalar la resolución de carácter político adoptada por el Consejo de Administración en su 343.ª reunión en relación con la suspensión de la asistencia técnica a la Federación de Rusia. Nos cuesta imaginar cómo podríamos aplicar la recomendación de

recurrir a la asistencia técnica de la OIT dadas las conocidas circunstancias objetivas que escapan al control de la Federación de Rusia.

Filipinas (ratificación: 1953)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

A. Asunción de competencia jurisdiccional

El Gobierno reconoce que la huelga es un medio esencial y legítimo mediante el cual los trabajadores pueden promover y defender sus intereses. Sin embargo, el Gobierno señala que la cuestión de la asunción de competencia jurisdiccional se plantea en el contexto del derecho de huelga de los trabajadores, que ha sido sometido a la Corte Internacional de Justicia para que emita una opinión consultiva. Por lo tanto, la prudencia aconseja actuar con moderación a la hora de examinar las cuestiones relacionadas con este asunto.

El Gobierno sostiene que la facultad del Secretario de Trabajo y Empleo (SOLE) para asumir la competencia jurisdiccional sobre los conflictos laborales en un sector indispensable para el interés nacional, de conformidad con el artículo 278, *g)*, del Código del Trabajo, constituye un mecanismo extraordinario destinado a preservar la paz laboral mediante el mantenimiento del *statu quo* y evitando que las partes en un conflicto cometan actos que puedan agravar aún más la situación. El Tribunal Supremo ha sostenido desde hace tiempo que el derecho de huelga, aunque está protegido constitucionalmente, no es absoluto, y que la facultad del SOLE para asumir competencia jurisdiccional no interfiere con los derechos sindicales, sino que constituye un ejercicio razonable de la facultad policial del Estado para promover el bien público.

En la práctica, el ejercicio de esta facultad sigue siendo la excepción y no la regla, ya que el Gobierno continúa promoviendo formas voluntarias de resolución de conflictos laborales. Desde junio de 2022 hasta la fecha, el SOLE asumió la competencia jurisdiccional en 12 de los 28 casos a raíz de solicitudes de intervención presentadas en relación con un fabricante de neumáticos, una empresa farmacéutica, cooperativas eléctricas, una institución educativa y una empresa de telecomunicaciones, así como una empresa de propiedad y control estatal y una multinacional del sector de las bebidas. Además, el SOLE ejerció su competencia de oficio en ocho casos en los siguientes sectores: hostelería, fabricación de piezas de motocicletas, electricidad, fabricación de productos electrónicos, explotación de autopistas de peaje y educación.

Como demuestran estas cifras, el ejercicio de la facultad de asumir la competencia jurisdiccional no es automático, sino que se rige por la necesidad de preservar el empleo y proteger el bienestar público. El SOLE ha ejercido sistemáticamente dicha facultad con moderación y prudencia, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, la naturaleza y el alcance del conflicto, su posible impacto en la población y en los trabajadores, el estado de los esfuerzos de conciliación y mediación, y el contexto general de las relaciones laborales.

Por ejemplo, aunque el sector educativo no figura expresamente en la lista de sectores indispensables para el interés nacional, el SOLE asumió la competencia jurisdiccional tras determinar que una huelga inminente no solo perturbaría el funcionamiento de los centros educativos y afectaría a los medios de subsistencia de los trabajadores, sino que, lo que es más

importante, perjudicaría indebidamente a los estudiantes e impediría que completaran sus obligaciones académicas.

Del mismo modo, en un caso relacionado con un punto muerto en las negociaciones en el sector hotelero, el sindicato y la dirección manifestaron sus respectivas intenciones de convocar una huelga y aplicar un cierre patronal. Al asumir la competencia, el SOLE tuvo en cuenta que el cierre patronal anunciado afectaría a más de 300 empleados, entre ellos 137 afiliados al sindicato, lo que agravaría el conflicto. El SOLE reconoció asimismo el impacto económico más amplio del conflicto, teniendo en cuenta especialmente el papel fundamental que desempeña el sector turístico en la recuperación económica del país tras la pandemia.

Al asumir la competencia jurisdiccional sobre un conflicto entre una empresa multinacional de bebidas y sus tres sindicatos, el SOLE citó la jurisprudencia que reconoce el ejercicio de la competencia jurisdiccional en relación con la misma empresa y señaló que el cese de actividad perjudicaría a 6 000 empresas, lo que tendría repercusiones no solo para la empresa, sino también para los ingresos públicos, teniendo en cuenta las importantes contribuciones fiscales de la empresa, que ascendieron a casi 19 000 millones de pesos filipinos en 2023.

El sector de los trabajadores reconoce asimismo el impacto socioeconómico más amplio que puede tener un conflicto laboral, ya que se han dado casos en los que los propios sindicatos han solicitado la asunción de competencia jurisdiccional en sectores que tradicionalmente no se consideran indispensables para el interés nacional, como una empresa de transporte en autobús y los exportadores de plátanos Cavendish. Al solicitar al Consejo Nacional de Conciliación y Mediación que facilitara la resolución de un conflicto en el que estaba implicado un exportador de plátanos, el grupo de trabajadores citó el posible impacto en los ingresos públicos, el PIB y los medios de subsistencia de las comunidades y los trabajadores. El Secretario no asumió finalmente la competencia sobre estos casos debido al acuerdo alcanzado por las partes.

Los proyectos de ley presentados ante el anterior Congreso con el objetivo de limitar esta facultad a los servicios esenciales no llegaron a aprobarse. Actualmente existen tres proyectos de ley sobre el mismo tema, incluido uno que propone la derogación total de esta facultad, que se encuentran pendientes en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Diputados.

El Poder Ejecutivo, en su calidad de poder estatal de igual rango, respeta plenamente la prerrogativa del Poder Legislativo de decidir si se mantiene, se perfecciona o se limita el marco normativo vigente. Esto es así, sobre todo, porque el sector cuenta con representantes en el Congreso, en particular a través de las listas presentadas por partidos correspondientes al Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) y al Kamanggagawa.

B. Certificación como agente negociador único y exclusivo (SEBA)

El 9 de febrero de 2026, la antigua Quinta Sala del Tribunal de Apelación dictó sentencia en el caso *San Miguel Integrated Logistics Services, Inc. (SMILSI) contra el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), et al.* (CA-G.R. SP núm. 184711). De este modo, su decisión de 29 de mayo de 2025, que el Gobierno comunicó a la OIT y en la que se declaraba inválida la norma sobre la certificación SEBA prevista en la Orden Departamental núm. 40-J, serie de 2022 (DO40-J) del DOLE, pasó a ser firme y ejecutiva.

Cabe recordar que el Tribunal explicó en su decisión que el artículo 269 del Código del Trabajo exige la celebración de una elección sobre la certificación en establecimientos

no organizados, independientemente del número de organizaciones sindicales legítimas presentes en el establecimiento. Al permitir el reconocimiento de un SEBA en un establecimiento no organizado sin celebrar una elección sobre la certificación cuando solo opera una organización sindical legítima, la DO 40-J fue declarada nula por ser contraria a la ley.

En cumplimiento de la resolución judicial, el 29 de abril de 2026, el DOLE emitió la Recomendación Laboral núm. 7, serie de 2026, por la que se suspendía de forma inmediata y definitiva la aplicación de la DO 40-J. No obstante, la Recomendación destaca que las organizaciones sindicales legítimas que hubieran obtenido la condición de SEBA a 1 de agosto de 2025 seguirán siendo reconocidas como tales, a menos que pierdan posteriormente dicha condición en una elección sobre la certificación válida o por orden de una autoridad competente. Los convenios colectivos celebrados por organizaciones sindicales legítimas a las que se hubiera concedido la certificación SEBA antes del 1 de agosto de 2025 también seguirán siendo válidos.

Sin embargo, la resolución del tribunal no debe interpretarse como una merma o un menoscabo de los derechos de negociación colectiva. Se limita a reafirmar el mecanismo jurídico establecido por la legislación para la designación del agente negociador.

En primer lugar, el artículo 269 del Código del Trabajo obliga al mediador-árbitro a ordenar automáticamente la celebración de una elección sobre la certificación en un establecimiento no organizado tras la presentación de una solicitud. En segundo lugar, el artículo 19 de la Norma VIII de la Orden Departamental núm. 40, en su versión modificada, establece expresamente que esta Orden no es susceptible de recurso. En tercer lugar, las garantías reconocidas por la Comisión siguen siendo aplicables en el proceso de elección sobre la certificación. La elección sobre la certificación es supervisada por el DOLE y se lleva a cabo de forma independiente. El agente negociador exclusivo se determina mediante votación secreta y por mayoría de los empleados de la unidad de negociación, mientras que los empleadores tienen prohibido oponerse a la solicitud de conformidad con la regla del observador. Los sindicatos minoritarios también pueden solicitar una nueva elección tras el transcurso del plazo previsto por la legislación. Por último, el principio fundamental de garantizar la elección libre y genuina del agente negociador en un establecimiento no organizado sigue respetándose plenamente tanto en la práctica como en la legislación.

C. Negociación colectiva en el sector eléctrico

Las inquietudes planteadas por el Grupo de los Trabajadores en el sector eléctrico se refieren a la emisión por parte de la Administración Nacional de Electrificación (NEA) del Memorando núm. 2014-003, cuya validez y constitucionalidad fueron confirmadas por el Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo. En 2023, fue sustituido por el Memorando núm. 2023-052. Como señalaron claramente las autoridades judiciales filipinas en sus resoluciones, el memorando de la NEA no coarta el derecho a la negociación colectiva.

La emisión de la NEA se debió a consideraciones normativas y políticas legítimas, en particular a las consecuencias negativas que ciertas concesiones monetarias previstas en los convenios colectivos tenían sobre la viabilidad financiera y operativa de varias cooperativas eléctricas. A este respecto, el Gobierno subraya que, como Estado en desarrollo, Filipinas tiene un interés significativo y legítimo en garantizar el servicio eléctrico esencial a la población mediante la aplicación continuada de programas de electrificación rural. Dicho objetivo requiere el mantenimiento de operaciones estables, eficientes y financieramente viables en las cooperativas eléctricas, especialmente aquellas que prestan servicio a comunidades rurales y geográficamente aisladas. En otras palabras, y teniendo en cuenta las sentencias de los

tribunales, la emisión se decidió de buena fe para proporcionar un mecanismo de intercambio de opiniones entre las partes interesadas, de modo que se tuvieran en cuenta las consideraciones sociales y económicas en el proceso de negociación, especialmente dado que el sector en cuestión está vinculado al interés público y está regulado por el Estado. Por lo tanto, el Gobierno solicita a la Comisión que considere que la emisión de los Memorandos núms. 2014-003 y 2023-052 no estuvo motivada por malicia ni con la intención deliberada de eludir los principios de la negociación colectiva.

En cualquier caso, el DOLE ha facilitado el diálogo entre la NEA y el grupo de los trabajadores, representado por la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas del sector eléctrico (POWER-SENTRO), que planteó la cuestión ante la OIT. Tal y como se informó a la Comisión, en 2024 y 2025 se llevaron a cabo una serie de diálogos y de actividades conjuntas de creación de capacidad.

Además de las reuniones mencionadas en septiembre de 2025, el DOLE, la NEA y la POWER-SENTRO mantuvieron nuevas conversaciones el 1 de octubre de 2025, durante las cuales la NEA anunció la suspensión del Memorando núm. 2023-052. Esta suspensión se formalizó mediante el Memorando núm. 2025-50, de fecha 16 de octubre de 2025, que entró en vigor tras su presentación ante la Oficina del Registro Administrativo Nacional el 23 de octubre de 2025.

En marzo y abril de 2026, el DOLE, a través de la Oficina de Relaciones Laborales, convocó asimismo dos reuniones bilaterales con la POWER-SENTRO para examinar un borrador de manual sobre la negociación colectiva. El manual pretende abordar las preocupaciones derivadas de las diferentes interpretaciones y prácticas sobre el terreno, proporcionando un marco de negociación en el sector energético basado en la Constitución, el Código del Trabajo y los convenios de la OIT pertinentes. Tal y como se acordó con los grupos de los trabajadores, el manual se ultimará en consulta con ellos antes de su presentación a los organismos reguladores.

Otro asunto importante que se debatió durante las reuniones bilaterales fue la propuesta de crear un Consejo Nacional Tripartito de Cooperativas Eléctricas (NTCEC). De conformidad con la Ley de la República núm. 10395 (Ley de Tripartismo) y su Reglamento de aplicación, la propuesta requiere la consulta con las partes interesadas y el visto bueno del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC), en su calidad de principal órgano consultivo tripartito en materia de trabajo y empleo. El asunto se planteó durante la reunión del NTIPC celebrada el 7 de abril de 2026, en la que el NTIPC acordó convocar una sesión especial con representantes de la NEA, grupos de trabajadores y otros organismos reguladores para seguir debatiendo la propuesta.

En la misma reunión del NTIPC, los interlocutores sociales propusieron aprobar una resolución en la que se pedía la revocación total del Memorando núm. 2023-052. La resolución ha sido aprobada en principio y actualmente se está tramitando para su firma. Mientras tanto, su emisión sigue suspendida.

En vista de los esfuerzos de buena fe y las iniciativas constructivas emprendidas por el Gobierno, este considera que la posible inclusión de esta cuestión para un examen más detallado es innecesaria e incompatible con los avances logrados hasta la fecha.

El Gobierno recuerda la importancia que la OIT y sus órganos de control conceden a la resolución voluntaria y amistosa de los conflictos en el marco nacional. Se ha suspendido la emisión y sigue vigente el marco de negociación previsto en el Código del Trabajo. Se ha impartido formación a representantes tanto de las cooperativas eléctricas como de los grupos

de trabajadores en materia de conciliación y negociación colectiva, dotándoles de herramientas, habilidades y técnicas que hacen hincapié en el respeto de los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantizan la prestación estable e ininterrumpida de los servicios eléctricos a la población. Mientras tanto, también se están manteniendo conversaciones para establecer un consejo tripartito nacional y elaborar un manual sobre negociación colectiva para el sector eléctrico.

A la vista de estas manifestaciones, el Gobierno considera, con toda humildad, que el examen de esta cuestión ante la Comisión podría perjudicar las conversaciones en curso y socavar el impulso hacia una solución amistosa a nivel nacional. El Gobierno solicita respetuosamente a la Comisión que aplace el examen de esta cuestión mientras las partes interesadas continúan sus esfuerzos por resolverla mediante un diálogo y unas consultas continuadas.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El cuarto caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por parte de Filipinas. Para la discusión de este caso, contamos con 21 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos.

Invito entonces a la representante gubernamental de Filipinas, Subsecretaria del Departamento de Trabajo y Empleo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: El Gobierno agradece la oportunidad de proporcionar información sobre la aplicación del Convenio por el país, así como una aclaración al respecto. En nombre de nuestro Ministro, Francis N. Tolentino, trasladamos nuestra más sincera enhorabuena a la Comisión con motivo de su centenario. La labor de la Comisión ha contribuido considerablemente al cumplimiento de los mandatos de todo el mecanismo de control de la OIT.

Permítanme empezar destacando que el derecho de negociación colectiva está protegido en la jurisdicción filipina tanto en la legislación como en la práctica. Nuestra Constitución y el Código del Trabajo garantizan este derecho. En virtud del Código del Trabajo, la negociación colectiva se apoya en un marco jurídico claro y de obligado cumplimiento. La legislación establece los procedimientos de negociación, define el deber de negociar de buena fe, proporciona vías de recurso y reparación para las violaciones, y trata como una práctica laboral desleal la negativa o la incapacidad de cualesquiera de las partes para negociar colectivamente. Esto incluye asimismo la negativa flagrante o malintencionada a cumplir las disposiciones de un convenio colectivo.

Precisamente porque las leyes de Filipinas dan efecto concreto a las garantías previstas en el Convenio, el Gobierno lamenta su inclusión en el presente examen. Las cuestiones planteadas no reflejan una negación o restricción arbitraria del derecho de negociación colectiva, ni muestran que no colabore con los interlocutores sociales. Por el contrario, estas cuestiones ya están abordándose a través de los procesos administrativos, jurídicos y tripartitos existentes.

Nuestras intervenciones de hoy se guiarán por el informe de la Comisión de Expertos, en particular sus observaciones relativas a la presunta injerencia en la negociación colectiva en el sector de la electricidad, el alcance y el contenido de la negociación colectiva en las modalidades contractuales y en la economía informal, y la determinación de la condición de

agente negociador. Consideramos que estas cuestiones son fundamentales para un examen equilibrado y constructivo, y confiamos en que ayuden a centrar el debate en los temas más pertinentes para el caso que nos ocupa.

En lo tocante a la negociación colectiva en el sector de la electricidad, al tiempo que tomamos nota de las cuestiones planteadas por los miembros trabajadores, dichas cuestiones ya se han abordado, y seguirán abordándose, a través del diálogo, la consulta e iniciativas de fomento de la capacidad. Como hemos subrayado en nuestra respuesta a la Comisión presentada el 14 de mayo de 2026, el DOLE ha venido facilitando el diálogo y organizando actividades de fomento de la capacidad tanto para la dirección como para los representantes sindicales en las cooperativas eléctricas, con objeto de promover unas relaciones laborales constructivas.

Esto demuestra que el Gobierno ha abordado activamente esta cuestión a través de los mecanismos institucionales existentes. En particular, hemos adoptado un enfoque constructivo y equilibrado por conducto de un diálogo sostenido con los grupos de trabajadores interesados, con inclusión de la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas del sector eléctrico (POWER-SENTRO). Estas discusiones han dado resultados concretos. El 16 de octubre de 2025, la Administración Nacional de Electrificación (NEA) suspendió la aplicación del Memorando núm. 2023-052 – la instrucción administrativa objeto del presente caso. Su suspensión frenó la aplicación de la medida cuestionada y creó un margen para el diálogo continuo sobre un marco de negociación que proteja los derechos de los trabajadores, protegiendo al mismo tiempo el interés público en las cooperativas eléctricas.

Si bien el Gobierno reconoce que persisten lagunas en la aplicación, en particular a causa de diversas interpretaciones sobre el terreno, hemos adoptado nuevas medidas para colmar dichas lagunas. Estas medidas incluyen discusiones continuas sobre un proyecto de manual para un marco de negociación colectiva en el sector de la electricidad, la creación propuesta de un consejo nacional tripartito para las cooperativas eléctricas y la resolución del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC), que insta a proceder a la revocación total del Memorando núm. 2023-052.

Juntos, estos cambios muestran que la cuestión está abordándose activamente a través de mecanismos jurídicos, administrativos y tripartitos, y que el Gobierno ha proporcionado respuestas sustantivas y ha tomado medidas concretas de seguimiento. En relación con esto, el Gobierno recuerda que, con arreglo a los métodos de trabajo de la Comisión, los criterios para la selección de casos individuales incluyen, entre otros, la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el Gobierno o la ausencia de una respuesta por su parte; la gravedad y persistencia de las lagunas en la aplicación del Convenio, y la urgencia de una situación específica.

El Gobierno reitera respetuosamente que esta cuestión no muestra una denegación arbitraria de los derechos de negociación colectiva o una negativa a cumplir con el Convenio. En su lugar, la instrucción administrativa se vio impulsada por la necesidad de abordar antiguas prácticas de negociación colectiva que habían afectado negativamente la viabilidad financiera y operativa de varias cooperativas eléctricas. Tampoco puede alegarse que el Gobierno no haya resuelto el problema o no haya querido resolverlo. Al contrario, la colaboración continua entre los interlocutores sociales demuestra que la cuestión se está abordando a través del diálogo, de buena fe, y en el marco de los procesos institucionales adecuados. Respetuosamente, consideramos que la mejor manera de avanzar es permitir que prosigan estas discusiones, basadas en la confianza mutua y en la colaboración constructiva.

Con respecto a la negociación colectiva en la economía informal, el Gobierno considera que el reto que se plantea no es la ausencia de vías legales para la organización y la representación, sino la necesidad de seguir elaborando mecanismos que se adapten a la realidad del trabajo en la economía informal. De conformidad con la legislación de Filipinas, pueden constituir asociaciones de trabajadores, representar a sus miembros, y negociar con las autoridades competentes con el fin de obtener ayuda y protección mutua. El Instituto Filipino de Estudios Laborales está realizando un estudio sobre la manera en que estas asociaciones de trabajadores pueden fortalecerse en el contexto de la representación y la negociación. El Gobierno acogería con agrado la asistencia técnica de la Oficina en relación con esto.

En lo tocante a la cuestión planteada relativa al impacto de las modalidades de contratación y subcontratación en los derechos de negociación colectiva, el Gobierno indica respetuosamente que la cuestión no es la mera existencia de dichas modalidades, sino si se han establecido salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores. En Filipinas, estas modalidades están reguladas, y los trabajadores cubiertos por ellas gozan del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente con sus empleadores directos. Quisiéramos informar asimismo a la Comisión de que las reglas que regulan la contratación y la subcontratación están revisándose actualmente, con la participación de los interlocutores sociales y teniendo plenamente en cuenta los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En lo que respecta a la condición de agente de negociación colectiva, en su respuesta presentada el 14 de mayo de 2026, el Gobierno informó a la Comisión de que la decisión del Tribunal de Apelación que invalida la Orden Departamental núm. 40-J, serie de 2022 (DO 40-J) del DOLE, había adquirido carácter definitivo. Esta norma permitió anteriormente la certificación de un agente negociador único y exclusivo, incluso sin un proceso de elección de certificación, cuando solo existe un sindicato en un establecimiento no organizado. Como rama del Gobierno de igual rango, el DOLE debe respetar la decisión del poder judicial.

El Gobierno toma nota de las inquietudes expresadas por el sector de los trabajadores acerca del posible impacto de esta decisión en la determinación de la condición de agente negociador en los establecimientos no organizados. El Gobierno reconoce que la elección de certificación es un proceso importante y democrático para determinar el agente negociador único y exclusivo. Al mismo tiempo, el proceso debería seguir siendo rápido y no causar retrasos innecesarios, especialmente cuando solo existe una organización sindical en el establecimiento. Por consiguiente, el Departamento seguirá vigilando la situación y actuando ante las peticiones de un proceso de elección de certificación, de conformidad con el artículo 269 del Código del Trabajo y su reglamento de aplicación. El Gobierno reitera que se han establecido salvaguardias para garantizar que el proceso siga siendo rápido, justo y objetivo, de conformidad con el Convenio. Esta cuestión ya se ha discutido con los interlocutores sociales, y el Gobierno insiste en que el diálogo continuo en el marco tripartito es el camino a seguir.

Habida cuenta de las respuestas presentadas anteriormente, Filipinas lamenta su inclusión en este examen, en particular a la luz de las aclaraciones proporcionadas y de las medidas concretas adoptadas, indicadas en su respuesta de 14 de mayo de 2026.

El Gobierno ha seguido colaborando activamente con el mecanismo de control de la OIT y los interlocutores sociales, de buena fe. Tras los exámenes realizados por la Comisión en 2019, 2023 y 2024 relativos a la aplicación por el país del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Gobierno ha colaborado con los

interlocutores sociales y la Oficina para traducir las observaciones de la Comisión en medidas concretas.

Esto también es cierto en este caso. El Gobierno de Filipinas comparece ante la Comisión indicando su pleno respeto al mecanismo de control de la OIT y su claro compromiso de abordar las cuestiones que se plantean en relación con la aplicación del Convenio. En este espíritu, el Gobierno confía respetuosamente en que la discusión tome debidamente en cuenta las medidas ya adoptadas, los procesos institucionales establecidos y la colaboración continua con los interlocutores sociales.

El Gobierno no afirma que se hayan resuelto todos los problemas. Sin embargo, subrayamos respetuosamente que debería responderse a estas preocupaciones teniendo en cuenta todo el contexto, incluido el marco jurídico del país, los mecanismos institucionales y las medidas concretas adoptadas por conducto del diálogo social.

Como nota final, el Gobierno reconoce la estrecha relación que existe entre el Convenio núm. 98 y el Convenio núm. 87. Sin embargo, a los efectos del presente examen, consideramos que la discusión debería continuar centrándose en las normas específicas, las cuestiones y el contexto fáctico pertinente para el Convenio núm. 98.

El Gobierno está dispuesto a colaborar de una manera constructiva para abordar todas las cuestiones planteadas. Al mismo tiempo, creemos que una discusión justa y útil requiere un contexto fáctico completo y tener debidamente en cuenta las medidas adoptadas, las vías de recurso y reparación disponibles y las medidas que siguen adoptándose.

Miembros trabajadores: Esta es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por Filipinas. Sin embargo, la Comisión ya está familiarizada con las cuestiones sistemáticas y de larga data relativas al derecho de sindicación y de negociación colectiva en el país, en particular a través de su examen reiterado del Convenio núm. 87. Los miembros trabajadores toman nota de las persistentes lagunas entre los requisitos del Convenio núm. 98 y el marco jurídico y la práctica en Filipinas. A pesar de los reiterados comentarios de la Comisión de Expertos durante años, la mayor parte de las cuestiones identificadas siguen sin resolverse y continúan afectando a un conjunto muy diverso de trabajadores en todos los sectores.

Al principio, recordamos que el artículo 4 del Convenio exige medidas para alentar y promover la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos. Esto exige un marco jurídico e institucional propicio que permita que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio ejerzan efectivamente sus derechos de negociación colectiva en la práctica. En relación con esto, nos preocupa profundamente el número considerable de categorías de trabajadores que siguen estando excluidos del derecho de negociación colectiva, en particular el personal penitenciario, el personal del servicio de extinción de incendios, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores temporales y a tiempo parcial, los trabajadores subcontratados, los trabajadores no residentes y los trabajadores migrantes, los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos. Estas exclusiones son incompatibles con los requisitos del Convenio, que contempla a todos los trabajadores del sector privado con independencia de su situación de residencia o en el empleo, y garantiza el derecho de negociación colectiva a todos los funcionarios no adscritos a la administración del Estado. Los miembros trabajadores toman nota de que algunas reformas legislativas relativas al derecho de sindicación de estos trabajadores han estado pendientes de examen en el Congreso durante años.

Por consiguiente, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a enmendar su legislación sin demora a fin de garantizar que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio puedan gozar y ejercer efectivamente su derecho de negociación colectiva. En lo tocante a los procedimientos de certificación para los sindicatos en los establecimientos no organizados, tomamos nota de la resolución del Tribunal de Apelación que determina que la orden departamental del DOLE es inválida y está fuera del ámbito de aplicación. También tomamos nota de la indicación del Gobierno de que el DOLE ha suspendido la orden, manteniendo al mismo tiempo la condición de los sindicatos ya reconocidos como agentes negociadores únicos y exclusivos, y preservando la validez de los convenios colectivos concluidos en el marco anterior. El Gobierno señala además que las elecciones de certificación no se aplican en virtud del artículo 269 del Código del Trabajo. Esto suscita preocupación.

El procedimiento previsto por el Código del Trabajo presenta graves deficiencias, ya que, en la práctica, permite la injerencia del empleador en las elecciones de certificación. Los miembros trabajadores quisieran subrayar la necesidad de que el Gobierno adopte y ponga en práctica un procedimiento de certificación que garantice que los sindicatos no estén sujetos a retrasos innecesarios, obstáculos administrativos, la injerencia indebida de los empleadores o la incertidumbre en cuestiones de procedimiento, lo cual podría socavar su capacidad para obtener el reconocimiento como agentes negociadores. En lo que respecta al Decreto Ejecutivo núm. 180 y al Reglamento que regula el ejercicio del derecho de los funcionarios gubernamentales a sindicarse, de 2024, a los miembros trabajadores les sigue preocupando enormemente que la negociación colectiva en el sector público se limite a cuestiones no establecidas por la legislación y excluya explícitamente la indemnización. Según el Gobierno, las cuestiones relacionadas con los salarios están excluidas debido a la práctica y la jurisprudencia nacionales mientras existan mecanismos de consulta alternativos.

Los miembros trabajadores recuerdan que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado deben poder negociar los salarios, las prestaciones, las asignaciones y el tiempo de trabajo. La mera consulta no basta para cumplir los requisitos del Convenio. La verdadera negociación colectiva debe incluir la posibilidad de negociar las condiciones esenciales de empleo, incluida la remuneración. Por consiguiente, nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno adopte medidas concretas, en consulta con los interlocutores sociales, para permitir una negociación colectiva significativa sobre la indemnización y cuestiones conexas en el sector público.

Además, la situación en el sector de la electricidad suscita una gran preocupación. La Comisión de Expertos ha puesto de relieve graves restricciones al alcance y el contenido de la negociación colectiva derivadas de la participación de los órganos consultivos de múltiples partes interesadas en el examen y la negociación de los convenios colectivos. En el periodo previo a esta discusión, el Gobierno proporcionó información adicional que indicaba que los interlocutores sociales en el NTIPC estaban de acuerdo en derogar la norma que establece la participación de múltiples partes interesadas. De conformidad con el Gobierno, las normas se han suspendido en espera de la firma de una resolución, y sigue rigiendo el marco de negociación establecido en el Código del Trabajo. El Gobierno indica asimismo que están teniendo lugar discusiones para el establecimiento de un consejo nacional tripartito para las cooperativas eléctricas. Si bien reconocemos estos avances, nos sigue preocupando la incertidumbre que persiste en lo que respecta al marco que regula la negociación colectiva en el sector de la electricidad.

Los miembros trabajadores recuerdan que la negociación colectiva solo puede funcionar de una manera efectiva cuando las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden negociar libremente. Por lo tanto, es esencial que cualquier nuevo marco institucional cumpla los requisitos del Convenio y garantice la autonomía de las partes en la negociación. En general, nos preocupa que el Código del Trabajo siga permitiendo al Gobierno imponer el arbitraje obligatorio en un conjunto muy diverso de sectores de una manera que socava la negociación colectiva libre y voluntaria. Recordamos que, en los casos en que las partes no alcanzan un acuerdo a través de la negociación colectiva, el recurso al arbitraje obligatorio solo se permite en el contexto de servicios esenciales estrictamente definidos. Por último, al tiempo que tomamos nota de que, según se indica, ha aumentado el número de convenios colectivos registrados, seguimos preocupados por que la cobertura total de la negociación colectiva continúa siendo sumamente baja en comparación con el tamaño de la fuerza de trabajo.

Esto indica que los obstáculos estructurales siguen limitando el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva, tal como prevé el Convenio. Los miembros trabajadores consideran que las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos no son aisladas ni de naturaleza técnica. Indican retos estructurales más amplios que afectan tanto al alcance como a la autonomía de la negociación colectiva en el país. Por consiguiente, los miembros trabajadores piden al Gobierno que colaboren de una manera plena y constructiva con los interlocutores sociales, y que emprendan las reformas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

Miembros empleadores: Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Filipinas y la acogemos con agrado. Demuestra la intención del Gobierno de responder a las preocupaciones expresadas en relación con su aplicación del Convenio, inclusive en diversos sectores identificados. Quisiéramos alentar al Gobierno a seguir tomando medidas para investigar, responder y solucionar los problemas que plantea la aplicación del Convenio a través de la legislación y la práctica nacionales. El Convenio es un convenio fundamental que Filipinas ratificó en 1953.

Esta es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por Filipinas. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha formulado 13 observaciones en este caso desde 1999, la última vez en 2025. También tomamos nota de que este caso se examina tras múltiples casos y observaciones sobre Filipinas relacionados con el Convenio núm. 87, que incluyeron una gran preocupación por la violencia antisindical y las ejecuciones extrajudiciales. Sin embargo, nos seguiremos centrando en el Convenio núm. 98, que es el caso que nos ocupa. Los miembros empleadores toman nota y acogen con agrado los progresos realizados en Filipinas desde que tuvo lugar la misión tripartita de alto nivel en 2023, en particular con respecto a la elaboración de la hoja de ruta tripartita y el examen de las directrices sobre la conducta de las partes interesadas.

También acogemos con agrado la colaboración continua entre el Gobierno de Filipinas, los interlocutores sociales y la OIT, lo cual es importante para estos avances. Sin embargo, el hecho de tomar nota de los progresos y de la colaboración no minimiza la gravedad de los eventos que precedieron este caso. Volviendo ahora a las observaciones de la Comisión de Expertos, tomamos nota de que existen exclusiones legislativas de ciertas categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva, entre ellos el personal penitenciario, el personal de los servicios de extinción de incendios, los trabajadores por cuenta propia y temporales, los trabajadores subcontratados, los trabajadores no residentes y los trabajadores a tiempo parcial. Tomamos nota asimismo de que el alcance sobre el que pueden negociar colectivamente los trabajadores del sector público se limita a aquellas cuestiones no establecidas por la legislación, y excluye la indemnización. La Comisión de Expertos ha

expresado asimismo su preocupación por el Memorando núm. 2023-052 de la NEA, que exige la participación de grupos consultivos multisectoriales en la negociación colectiva para las cooperativas eléctricas.

La Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que proporcionara información o aclaraciones sobre otros aspectos específicos de la negociación colectiva, y que siguiera tomando todas las medidas necesarias, tanto en la legislación como en la práctica, a fin de promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva de conformidad con el Convenio, proporcionando asimismo estadísticas aplicables. La Comisión de Expertos tomó nota de la continua asistencia prestada por la OIT a Filipinas a través de su Programa de Trabajo Decente por País, centrado fundamentalmente en las cuestiones planteadas en virtud del Convenio núm. 87 y expresadas a través de la hoja de ruta tripartita para la libertad sindical adoptada por el NTIPC y la misión tripartita de alto nivel conexa de la OIT, en enero de 2023. Acogemos con agrado esta iniciativa. Los miembros empleadores quisieran subrayar una vez más su firme compromiso con la plena aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Confiamos sinceramente en que estos procedimientos puedan facilitar la realización de progresos significativos en Filipinas en lo que respecta a estas cuestiones tan importantes.

En relación con esto, los miembros empleadores quisieran señalar que no pueden tolerarse la violencia y la coacción de cualquier tipo que desalienta a los grupos de los trabajadores y de los empleadores a ejercer sus derechos y libertades consagrados el Convenio. Tomando nota de la preocupación de la Comisión de Expertos por la exclusión de ciertas categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva, recordamos que el artículo 4 del Convenio prevé que «[d]eberán adoptarse medidas apropiadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, con miras al establecimiento de las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos». En relación con esto, consideramos que el acceso a este derecho depende de si los trabajadores tienen una relación de empleo que está determinada en la legislación y la práctica nacionales. Por consiguiente, expresamos respetuosamente nuestro desacuerdo con que este derecho se extienda a los verdaderos trabajadores por cuenta propia o a cualquier trabajador que no esté vinculado por una relación de trabajo.

En lo referente a ciertos trabajadores del sector público que no gozan plenamente de sus derechos consagrados en el Convenio, tomamos nota de que el artículo 6 prevé que el Convenio no aborda la posición de los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, y no deberá interpretarse en modo alguno en menoscabo de sus derechos o su condición. Los miembros empleadores creen que la determinación de si ciertos funcionarios públicos están adscritos a la administración del Estado debe efectuarse sobre la base de los hechos particulares de cada caso, tomando debidamente en consideración la legislación y la práctica nacionales aplicables. Hasta la fecha, la colaboración entre el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT ha sido constructiva y ha conducido a la realización de avances considerables. Por supuesto, puede hacerse más, especialmente en lo que respecta a la finalización del manual para la negociación colectiva en el sector de la electricidad. Por consiguiente, alentamos al Gobierno a proseguir su colaboración con la OIT y a solicitar asistencia técnica para poner su legislación en consonancia con el Convenio.

Esto respondería a la preocupación expresada por la Comisión de Expertos acerca de sectores como el sector de la electricidad y el sector informal, y de si las exclusiones de ciertos trabajadores del sector público del derecho de negociación colectiva son coherentes con el

Convenio. Como conclusión, los miembros empleadores instan al Gobierno a responder de manera significativa a las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos y a seguir colaborando con los interlocutores sociales y la OIT. Los miembros empleadores consideran que Filipinas puede beneficiarse de la asistencia técnica continua y de otra asistencia material.

Miembro trabajador, Filipinas: Para la mayoría de los trabajadores filipinos, la promesa del Convenio sigue sin cumplirse, lo cual es sumamente frustrante. El camino hacia la negociación colectiva es largo, sinuoso y estrecho; de hecho, a menudo se dice que lograr la negociación colectiva es tan difícil como lograr que un camello pase por el ojo de una aguja. La negociación colectiva sigue estando vinculada con la relación empleador–trabajador, lo cual deja a millones de trabajadores excluidos a través de la externalización, la subcontratación, el trabajo en plataformas y otras modalidades de trabajo precarias. Casi 18 millones de trabajadores de la economía informal están excluidos. Para muchos trabajadores del sector público, la negociación colectiva sigue siendo más una promesa que una realidad.

Nueve años después de ratificar el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Filipinas aún debe promulgar una ley necesaria para garantizar su plena aplicación. Lo primero que debe hacerse es garantizar el reconocimiento de la condición de agente negociador único y exclusivo a través de una elección de certificación, puesto que recientemente se ha declarado nulo el reconocimiento de la firma por una mayoría. A continuación, debe hacerse frente a los conflictos sobre la certificación, los retrasos de la negociación, el estancamiento de las negociaciones, las órdenes de asunción de competencia jurisdiccional, los litigios y, en algunos casos, el despido, la intimidación, las amenazas, el acoso, los señalamientos e incluso la detención de los propios dirigentes sindicales. En algunos casos, el camino no es solo difícil: es casi imposible.

La propia jurisprudencia de Filipinas muestra cómo los trabajadores pueden pasar años, y algunas veces más de un decenio, tratando simplemente de obtener reconocimientos y derechos de representación. El sindicato de una importante empresa de radiodifusión tuvo que esperar aproximadamente 13 años antes de que el Tribunal Supremo afirmara por fin el derecho a proceder a una elección de certificación. En una empresa dedicada a la fabricación de cuerdas y en una empresa multinacional de refrescos, los trabajadores pasaron asimismo entre cuatro y cinco años, respectivamente, litigando sobre cuestiones relacionadas con las certificaciones y la representación en la negociación antes de poder avanzar. El Convenio versa sobre la negociación colectiva. Sin embargo, para los trabajadores filipinos la lucha comienza con lograr el reconocimiento como su representante en la negociación.

Las cifras hablan por sí solas. El primer trimestre de 2026 había 20 843 sindicatos registrados, pero solo 1 331 convenios colectivos y acuerdos de negociación colectiva que cubrían a 307 788 trabajadores, es decir, solo al 1,4 por ciento de los 31 millones de trabajadores asalariados y menos del 1 por ciento de la fuerza de trabajo total del país. Organizar un sindicato, con los peligros y dificultades que ya conlleva, no es una garantía de que los trabajadores aprovechen los beneficios de los convenios colectivos. La legislación, las políticas y la práctica siguen excluyendo a millones de trabajadores de una cobertura de negociación significativa. La negociación colectiva se ve debilitada, no solo por la exclusión, sino también por las intervenciones excesivas en el proceso de negociación propiamente dicho.

Los Gobiernos deberían ser árbitros, no negociadores sustitutos. Sin embargo, los trabajadores siguen enfrentándose a la intervención tanto del DOLE como de otros organismos gubernamentales, lo cual afecta el resultado de la negociación colectiva. Un claro ejemplo de la extralimitación es el uso excesivo y el abuso de la Secretaría de Trabajo y Empleo

en virtud del artículo 278 del Código del Trabajo para asumir competencia jurisdiccional en el ámbito de la acción laboral colectiva o los conflictos laborales como resultado del estancamiento de los convenios colectivos o de la práctica laboral desleal y el acoso antisindical. En virtud de las normas internacionales del trabajo, las restricciones a la acción individual y colectiva solo se justifican en general en los servicios esenciales en el sentido estricto del término – servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población.

Sin embargo, el alcance de las industrias indispensables para el interés nacional en Filipinas ha superado dichos límites. Se han emitido órdenes de asunción de competencia jurisdiccional en los sectores hotelero, de la educación, de la electrónica, manufacturero, de las telecomunicaciones, de la producción de bebidas y del trasporte, entre otros. Como consecuencia, los conflictos relacionados con la negociación deberían solucionarse en la mesa de negociaciones que se ha abierto en la ventanilla de la Administración. La asunción de competencia jurisdiccional obstaculiza el poder sindical y neutraliza efectivamente el derecho de los trabajadores a emprender acciones colectivas y, además, permite que las fuerzas del Estado y los equipos de seguridad privada recurran a la violencia para dispersar a los trabajadores en huelga. En un conflicto relacionado con una empresa multinacional de refrescos, la negociación colectiva se estancó, pero antes de que los trabajadores pudieran ejercer plenamente su poder de negociación, intervino una orden de asunción de competencia jurisdiccional. Las acciones colectivas pararon. El conflicto pasó a procedimientos obligatorios y la negociación colectiva dejó de ser voluntaria. El Convenio promueve la negociación colectiva. No contempla que la negociación colectiva sea sustituida por arbitrajes obligatorios ante el primer indicio de estancamiento. En el sector de la electricidad existe una preocupación similar.

Los trabajadores de las cooperativas eléctricas siguen enfrentándose a la injerencia derivada de las acciones de las administraciones nacionales de electrificación. El Memorando núm. 23-052 de la NEA y todas las políticas conexas supeditaron los convenios colectivos a procesos de examen y aprobación, restringieron las disposiciones relacionadas con los salarios y las prestaciones, e introdujeron efectivamente la vigilancia por terceros de cuestiones que deberían determinarse a través de negociaciones entre los trabajadores y la dirección. Los sindicatos indicaron retrasos en la conclusión de convenios colectivos, así como obstáculos para alcanzar acuerdos negociados libremente. Aunque se ha señalado que el administrador de la NEA se comprometió en 2025 a eliminar las políticas que se habían cuestionado, estas solo se han suspendido. Mientras sigan establecidas, seguirán desalentando la negociación colectiva.

Es significativo que incluso el NTIPC aprobó en principio una resolución que insta a la revocación total del Memorando núm. 2023-052, al reconocer su incompatibilidad con la negociación colectiva libre y voluntaria. Sin embargo, a pesar de este reconocimiento, el Gobierno sigue pidiendo a la Comisión que posponga el examen mientras siga vigente técnicamente la política controvertida, aunque se haya suspendido.

La Comisión también quisiera examinar asimismo el artículo 279 del Código del Trabajo y su efecto paralizador de la negociación colectiva. La preocupación no es teórica. Un ejemplo reciente es el conflicto relacionado con una empresa multinacional de electrónica en la que se despidió ilegalmente a los dirigentes sindicales cuando iban a tener lugar negociaciones de convenios colectivos. El sindicato emprendió acciones colectivas debido a estas determinaciones y a la no aplicación de las disposiciones de los convenios colectivos establecidas anteriormente, y se emitió una orden de asunción de competencia jurisdiccional. El sindicato se mantuvo firme, y los trabajadores acabaron venciendo. En una cadena hotelera,

los trabajadores perdieron sus empleos debido a una protesta colectiva por el peinado. En una universidad local, un retraso de menos de un día al regresar al trabajo costó a los dirigentes sindicales su empleo y se consideró un desafío a la asunción de competencia jurisdiccional.

El patrón es difícil de ignorar: conflictos en materia de negociación y despidos de dirigentes sindicales. Se informa a los trabajadores de que tienen derecho a sindicarse, a negociar y a emprender medidas colectivas, pero el ejercicio de tales derechos puede costarles su empleo. Muchos optan por el silencio, en lugar de por la participación. Además, la práctica de los señalamientos, las amenazas, la vigilancia y las detenciones ilegales continúa. Según el informe de Workers' Rights Watch, solo en 2025 hubo 69 casos de señalamientos, amenazas y vigilancia, de los que fueron víctimas 11 280 trabajadores. Se registraron siete casos de presentación de cargos falsos y detenciones ilegales, que afectaron a nueve trabajadores. Hubo al menos seis casos de acoso antisindical que afectaron a 867 dirigentes sindicales y miembros clave y 11 casos de despido indirecto e ilícito que afectaron a 377 trabajadores que estaban sindicándose.

Un derecho ejercido con miedo no es un derecho plenamente ejercido. Instamos respetuosamente a que se considere urgente la aprobación de la ley habilitante para el Convenio núm. 151; se armonicen las disposiciones del Código del Trabajo sobre la asunción de competencia jurisdiccional, al considerar urgente la aprobación del proyecto de ley núm. 90; se derogue y enmiende sustancialmente el artículo 279 del Código del Trabajo, a fin de eliminar las sanciones desproporcionadas que evitan la negociación colectiva; se rescindan todas las políticas de la NEA que injieren indebidamente en la negociación colectiva en el sector de la electricidad y se examine en último término la Carta de la NEA; se considere urgente la legislación sobre la seguridad del empleo en las medidas de reforma de las relaciones laborales que amplían la cobertura de la negociación colectiva; se extiendan los derechos de negociación colectiva y la protección a los trabajadores subcontratados, de plataformas, de la economía informal, migrantes y provisionales o por encargo, y a los trabajadores en régimen de subcontratación o que prestan servicios; se pongan la legislación y la práctica nacionales en conformidad con el Convenio y se apliquen plenamente las recomendaciones de las misiones tripartitas de alto nivel de la OIT y de los órganos de control de la OIT; se suprima y se deje de financiar el Grupo de Trabajo Nacional para Acabar con el Conflicto Armado Comunista Local (NTF-ELCAC) y se reorienten los recursos hacia la inspección del trabajo, el diálogo social y la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva. Para algunos trabajadores, el precio de la negociación colectiva ha sido su empleo. Para otros, ha sido su libertad. Para demasiados sindicalistas, ha sido su vida.

Miembro empleador, Filipinas: Tengo el honor de hablar en nombre de la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP), la representante reconocida de los empleadores filipinos ante la OIT. Respetuosamente, consideramos que la inclusión de Filipinas en la lista corta de casos en virtud del Convenio no refleja plenamente los importantes progresos logrados por el Gobierno y los interlocutores sociales en los últimos años. Filipinas no se ha quedado de brazos cruzados. El Gobierno, los empleadores y los trabajadores han invertido esfuerzos considerables en responder a la preocupación expresada por los órganos de control de la OIT. El expediente ante la Comisión demuestra un compromiso continuo, reformas significativas, instituciones fortalecidas y progresos en la promoción de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva.

Permítanme destacar tres avances que demuestran el compromiso del país con los principios consagrados en el Convenio. En primer lugar, Filipinas ha emprendido importantes reformas institucionales y políticas para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores y mejorar la rendición de cuentas. Un avance fundamental ha sido el

fortalecimiento de los mecanismos nacionales para abordar las alegaciones relacionadas con la libertad sindical y de sindicación y los derechos sindicales. Este esfuerzo se vio intensificado por el Decreto Ejecutivo núm. 23, que reforzó el Comité Interinstitucional sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Este mecanismo mejora la coordinación entre los organismos responsables de los asuntos laborales, de justicia, de aplicación de la ley y de derechos humanos, y proporciona un proceso estructurado para responder a las inquietudes y mejorar la rendición de cuentas.

El Gobierno también adoptó el Reglamento de 2024, que regula el ejercicio del derecho de los funcionarios gubernamentales a sindicarse, modernizando los procedimientos relativos a la negociación colectiva, la representación y la resolución de conflictos en el sector público. Asimismo, el Gobierno ha mantenido una colaboración constructiva con el sistema de control de la OIT y ha proporcionado sistemáticamente la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para abordar las preocupaciones pendientes. Estas acciones demuestran la voluntad de fortalecer las instituciones y mejorar el cumplimiento mediante reformas prácticas.

En segundo lugar, estas reformas institucionales han ido acompañadas de un renovado compromiso con el diálogo social. Tras la visita de la misión tripartita de alto nivel de la OIT en enero de 2023, un importante proceso de diálogo obtuvo resultados tangibles. Uno de los resultados más significativos fue la declaración del Foro de Líderes, firmada conjuntamente por los empleadores y los dirigentes de los trabajadores. Dicha declaración reflejó un compromiso compartido de promover la libertad sindical y de asociación, fortalecer el diálogo social y abordar las preocupaciones mediante un diálogo constructivo. La declaración del Foro de Líderes se complementó con la hoja de ruta para la libertad sindical, elaborada mediante consultas entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Estas iniciativas proporcionan un marco práctico para fortalecer las instituciones y resolver problemas por conducto del diálogo en lugar de la confrontación.

Asimismo, se ha revitalizado el NTIPC, que constituye un importante foro donde Gobierno, empleadores y trabajadores pueden discutir sobre cuestiones de relaciones laborales y desarrollar soluciones consensuadas. Otro hito significativo fue el diálogo de alto nivel convocado por el Secretario Ejecutivo Presidencial, en el que participaron altos funcionarios gubernamentales, representantes de los empleadores y dirigentes sindicales. Esto demostró el compromiso de las más altas instancias del Gobierno para fortalecer la confianza en el sistema de relaciones laborales del país. En conjunto, estas iniciativas representan un gran esfuerzo por restablecer la confianza, profundizar el diálogo y reforzar la cooperación entre los interlocutores sociales.

En tercer lugar, con estas reformas y mecanismos de diálogo se están obteniendo resultados mensurables. Los empleadores filipinos señalan que muchas de las alegaciones citadas reiteradamente en las discusiones sobre Filipinas se refieren a hechos ocurridos hace varios años. Desde entonces, el Gobierno ha proporcionado amplia información y se han realizado esfuerzos significativos para responder a las preocupaciones planteadas por los organismos de control. Los progresos realizados en la negociación colectiva continúan. En junio de 2025, existían 1 278 convenios colectivos registrados que cubrían a más de 313 000 trabajadores del sector privado, con acuerdos adicionales que cubrían a los trabajadores de las cooperativas eléctricas. Cabe destacar que el número de convenios registrados aumentó aproximadamente un 7,3 por ciento, en comparación con el año anterior. Estas cifras representan a trabajadores reales que se benefician de la negociación colectiva y a empresas reales que participan en el diálogo social. Demuestran que la negociación colectiva se mantiene activa y continúa expandiéndose. Si bien persisten los desafíos, en particular dado

el tamaño de la economía informal y la prevalencia de las microempresas y pequeñas empresas, se está avanzando en general en una dirección positiva.

Cuando se examinan las pruebas objetivamente, destacan tres logros. Primero, el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas y de coordinación, mediante el Decreto Ejecutivo núm. 23 y reformas conexas. Segundo, la elaboración de un programa de reformas a través de la declaración del Foro de Líderes, la hoja de ruta para la libertad sindical y la revitalización del NTIPC. Tercero, el continuo aumento de la cobertura de la negociación colectiva, junto con un compromiso sostenido con el proceso de control de la OIT. Estas no son características de un país que se niega a cumplir con las normas internacionales del trabajo, sino de un país que trabaja activamente para responder a las preocupaciones mediante el diálogo, la cooperación y la reforma institucional. Por esta razón, los empleadores filipinos solicitan respetuosamente que los progresos realizados por Filipinas se reconozcan en la evaluación de la Comisión. El fomento continuo de estos esfuerzos, apoyados por la asistencia técnica y una participación constructiva, contribuirá de manera más eficaz a la aplicación del Convenio que centrarse únicamente en las alegaciones pasadas.

Por consiguiente, solicitamos respetuosamente a la OIT que continúe prestando asistencia técnica para respaldar las reformas en curso. La cooperación técnica, el desarrollo de capacidades y la participación continua de los interlocutores sociales contribuirán mucho más al avance de la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva que el examen reiterado. Asimismo, alentamos a que se examinen de forma constructiva y basada en pruebas los asuntos que se presentan ante la Comisión, de conformidad con los principios de equidad, objetividad y debido proceso. Filipinas ha optado por la colaboración en lugar de la confrontación, por la reforma en lugar de la complacencia y por el diálogo en lugar de la división. Filipinas no apunta a una exención del examen, sino al reconocimiento de los avances logrados.

Se alienta la continuidad de las reformas y se apoyan los esfuerzos constructivos que ya están realizando el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. En consecuencia, los empleadores filipinos instan respetuosamente a la Comisión a que reconozca los importantes progresos realizados, fomente la continuación de las reformas en curso, apoye una mayor cooperación técnica y refuerce la trayectoria positiva que ya está en marcha. Al respaldar el diálogo continuo y la acción tripartita constructiva, la Comisión puede contribuir de manera más significativa a la plena aplicación de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva en Filipinas.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania**, **Ucrania** y la **República de Moldova**, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se adhieren a esta declaración. En primer lugar, deseamos expresar nuestra solidaridad con el pueblo de Filipinas tras el reciente terremoto que azotó el sur del país. Estamos comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos laborales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos el sistema de control de la OIT en su papel determinante de promoción y control de la aplicación de las normas ratificadas. Recordemos que Filipinas ratificó el Convenio en 1953. Nos preocupa la reciente observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación de este Convenio fundamental. Observamos con preocupación la falta de información detallada proporcionada por el Gobierno sobre las alegaciones formuladas por la

Confederación Sindical Internacional (CSI) y las observaciones contenidas en el informe de 2018 de la Comisión de Expertos, que se refieren a presuntas prácticas de acoso antisindical, elaboración de listas negras, despidos y suspensiones antisindicales en tres empresas. Recordamos las observaciones de la Comisión de Expertos, según las cuales, a pesar de las medidas adoptadas por el Gobierno, este debe intensificar sus esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio puedan beneficiarse efectivamente de sus garantías, incluido el derecho de negociación colectiva.

Instamos asimismo al Gobierno a entablar un diálogo con los interlocutores sociales para explorar las formas de poner en práctica la negociación colectiva para los trabajadores por cuenta propia y las categorías de trabajadores con formas atípicas de empleo, incluidos los que trabajan en la economía informal. Solicitamos al Gobierno que celebre consultas con los interlocutores sociales pertinentes para explorar formas que permitan a todos los trabajadores abarcados por el Convenio, incluidos los empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado, negociar sus condiciones de empleo. Esto debería incluir la negociación de los salarios, las prestaciones, las asignaciones y el tiempo de trabajo. Solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias a tal efecto. Acogemos con agrado el creciente número de convenios colectivos celebrados.

No obstante, nos preocupa que el número de trabajadores cubiertos por estos convenios siga siendo extremadamente bajo, en comparación con el tamaño de la población activa del país. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que continúe adoptando todas las medidas legales y prácticas necesarias para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva en el marco del Convenio. Seguiremos de cerca la situación y mantendremos nuestro compromiso con la promoción del derecho de sindicación y de negociación colectiva. En este sentido, invitamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam: Tengo el honor de realizar esta declaración en nombre de la **Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**. La ASEAN reconoce que la labor de la Comisión sigue siendo pertinente al proporcionar orientación a los países para garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tomamos nota de la colaboración constructiva del Gobierno de Filipinas con el mecanismo de control de la OIT, incluida la presentación oportuna de las memorias solicitadas y de información, en particular sobre las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de Expertos. En lo que respecta a dichas cuestiones, tomamos nota de la preocupación expresada sobre la cuestión de la negociación colectiva en las cooperativas eléctricas y de las medidas concretas adoptadas por el Gobierno para abordar la cuestión antes de esta discusión. Reconocemos la importancia de este sector para la economía de Filipinas y el interés público. Por consiguiente, alentamos al Gobierno a seguir colaborando con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como con los organismos reguladores pertinentes, a fin de hallar una solución viable que respete el derecho de negociación colectiva y las consideraciones relativas al interés público, incluida la finalización de un manual sobre la negociación colectiva en las cooperativas eléctricas.

En lo que respecta a la asunción de competencia jurisdiccional, tomamos nota de las diversas opiniones y apoyamos las discusiones continuas entre los interlocutores sociales y el Gobierno a este respecto. También tomamos nota de la aclaración proporcionada por Filipinas de que, en su sistema de relaciones laborales, este mecanismo se utiliza excepcionalmente y teniendo debidamente en cuenta la naturaleza específica del caso y el impacto en el interés nacional.

En lo tocante a la determinación del agente negociador, acogemos con agrado la garantía del Gobierno de que la resolución reciente del Tribunal de Apelación no menoscabará el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Alentamos el diálogo continuo y la celebración de consultas con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que el proceso siga siendo objetivo e imparcial, y apoye el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

En lo referente a las cuestiones relacionadas con el alcance y el contenido de la negociación colectiva, tanto en la economía informal como en el sector público, tomamos nota de que el Convenio permite flexibilidad en su aplicación, a la luz de las condiciones nacionales. A este respecto, alentamos al Gobierno y a los interlocutores sociales a colaborar de una manera constructiva para hallar una solución que tenga en cuenta tanto el derecho de negociación colectiva como el panorama socioeconómico del país.

Creemos que el compromiso del Gobierno con el diálogo social ha dado resultados tangibles. En el pasado, la Comisión examinó la aplicación por Filipinas del Convenio núm. 87. Desde entonces, se han realizado progresos considerables de los cuales la Comisión de Expertos tomó nota asimismo con interés en su informe. La ASEAN confía en que Filipinas, en consulta con los interlocutores sociales, pueda lograr resultados similares en relación con el Convenio núm. 98. Por último, compartimos la opinión del Gobierno de que la presente discusión debería centrarse en las cuestiones que aborda el informe de la Comisión de Expertos. Esto garantiza una discusión equilibrada que respete el tiempo, el mandato y los recursos de la Comisión y siga siendo coherente con el objetivo del mecanismo de control de la OIT.

Miembro empleador, Malasia: La Federación de Empleadores de Malasia (MEF) quisiera reconocer los esfuerzos realizados por el Gobierno para promover la negociación colectiva, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias nacionales, las consideraciones relativas al interés público y las características específicas de los sectores regulados. El Convenio promueve la negociación voluntaria colectiva y el diálogo social constructivo. Al mismo tiempo, su aplicación debe evaluarse a la luz de los marcos jurídicos e institucionales nacionales, particularmente en los sectores que prestan servicios esenciales al público. En relación con esto, tomamos nota de la explicación proporcionada por el Gobierno sobre las cooperativas eléctricas. Estas entidades son responsables de garantizar servicios de electricidad fiables y asequibles, especialmente en las comunidades rurales y geográficamente aisladas.

Comprendemos que las medidas adoptadas por las autoridades competentes tenían por objeto tener presentes las consideraciones sociales y económicas, y proteger al mismo tiempo la viabilidad operativa y financiera de estas cooperativas y la continuidad de los servicios de electricidad. Tomamos nota asimismo de que el Gobierno ha respondido a las preocupaciones expresadas a través del diálogo y la consulta. El DOLE mantuvo discusiones en las que participaron la NEA, el sindicato POWER-SENTRO y otras partes interesadas, y la instrucción administrativa impugnada se ha suspendido hasta la celebración de nuevas consultas. Esto demuestra un compromiso con el tripartismo y la utilización de un mecanismo establecido para abordar las diferencias de una forma constructiva. Saludamos asimismo los esfuerzos continuos encaminados a elaborar un manual sobre la negociación colectiva destinado al sector de la electricidad, así como la propuesta de establecer un consejo tripartito nacional para las cooperativas eléctricas. Esta iniciativa tiene por objeto promover la claridad, la coherencia y la cooperación entre las partes interesadas, y proporcionar un marco para abordar las cuestiones por conducto del diálogo.

Juntos, estos avances demuestran que las instituciones nacionales están funcionando y que se está respondiendo a las preocupaciones expresadas por los interlocutores sociales, a través de la celebración de consultas y de la colaboración. Indican asimismo la voluntad de hallar soluciones prácticas que equilibren los intereses de los trabajadores, los empleadores, los reguladores y las comunidades a las que sirven las cooperativas eléctricas. Por lo tanto, la MEF alienta al Gobierno a seguir colaborando con las organizaciones de trabajadores y las partes interesadas en un espíritu de cooperación. Asimismo, le alentamos a proseguir sus esfuerzos para fortalecer las prácticas de negociación colectiva, reconociendo al mismo tiempo el interés público y la responsabilidad confiada a las cooperativas eléctricas.

En este contexto, alentamos a la Comisión a adoptar conclusiones que fomenten la negociación colectiva voluntaria, reconozcan las condiciones nacionales y permitan que los procesos nacionales en curso sigan produciendo resultados prácticos y sostenibles que sean coherentes con los objetivos del Convenio.

Miembro trabajadora, Italia: Intervengo en nombre de la delegación de trabajadores italianos. Deseamos expresar nuestra seria preocupación por el incumplimiento persistente por Filipinas del Convenio.

En primer lugar, deseamos señalar a la atención de la Comisión el uso abusivo y continuado del mecanismo de admisión de competencia. El poder de admisión de competencia —un vestigio del sistema autoritario de relaciones laborales impuesto durante la dictadura de Marcos, en los años 70— otorga al Ejecutivo poderes extraordinarios para suspender huelgas, obligar al retorno al trabajo y, en la práctica, determinar el resultado de conflictos laborales.

Esos poderes han sido criticados reiteradamente por los órganos de control de la OIT por ser incompatibles con los principios de libertad sindical y negociación colectiva cuando se aplican más allá de los servicios verdaderamente esenciales.

En respuesta a las reiteradas observaciones de la OIT, el Gobierno Aquino emitió la Orden Departamental núm. 40-H-13 de 2013, que intentó expresamente delimitar el alcance de las industrias consideradas indispensables para el interés nacional y aproximar las prácticas filipinas a las normas internacionales del trabajo. Esta reforma representó el reconocimiento del propio Gobierno de que el uso irrestricto de la admisión de competencia era problemático y requería límites claros.

Sin embargo, a pesar de la vigencia de la Orden Departamental, el Departamento de Trabajo continúa invocando la admisión de competencia en sectores que claramente exceden la definición estricta contemplada por la orden y por la jurisprudencia de la OIT.

La cuestión ante la Comisión ya no es solo de incumplimiento del Convenio, es también una cuestión de que el Gobierno hace caso omiso de las propias normas adoptadas en respuesta a críticas anteriores de la OIT.

El propio Gobierno reconoce que estos poderes se han ejercido en una amplia gama de sectores bajo el concepto expansivo e impreciso de interés nacional. Este enfoque es incompatible con los principios establecidos de la OIT, según los cuales las restricciones al derecho de acción colectiva deben limitarse a los servicios cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad personal o la salud, o de la totalidad o de parte de la población.

Las consecuencias son profundas cuando las y los empleadores saben que el Estado debe intervenir en cualquier etapa para suspender o neutralizar el derecho de acción colectiva, se debilitan los incentivos para la negociación colectiva genuina, las negociaciones dejan de ser libres y voluntarias y pasan a depender de la intervención administrativa.

Observamos también preocupaciones persistentes respecto de los procedimientos de reconocimiento sindical, las restricciones que afectan a las y los trabajadores de cooperativas eléctricas y la implementación tardía del Convenio núm. 151 en el sector público. Estos temas refuerzan la necesidad de reformas integrales para fortalecer los derechos de negociación colectiva en Filipinas.

Por ello instamos a la Comisión a solicitar al Gobierno que ponga fin al uso abusivo de la admisión de competencia, aplique fielmente la Orden Departamental núm. 40-H-13, limite estrictamente toda intervención a los servicios verdaderamente esenciales de conformidad con los principios de la OIT, y emprenda las reformas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de los Convenios núms. 98 y 151.

Miembro empleador, Indonesia: La Asociación de Empleadores de Indonesia (BINDO) quisiera destacar la importancia del Estado de derecho en la aplicación del Convenio. Los sistemas eficaces de relaciones laborales dependen, no solo del reconocimiento de los derechos, sino también de las instituciones capaces de interpretarlos, realizarlos y hacerlos respetar de manera predecible y legal. En este sentido, la información proporcionada por el Gobierno demuestra que sus mecanismos legales e institucionales están funcionando. Los tribunales han revisado las medidas que afectan a las relaciones laborales, las autoridades competentes han acatado las decisiones judiciales y el Gobierno ha tomado medidas para garantizar que las relaciones laborales continúen operando dentro del marco establecido por la ley. Asimismo, observamos que, al cumplir con el fallo judicial, el Gobierno adoptó medidas para preservar la estabilidad en las relaciones de negociación existentes o activas. Esto refleja un esfuerzo por defender el Estado de derecho, manteniendo al mismo tiempo la continuidad y la certidumbre para los trabajadores, los empleadores y las unidades de negociación. También tomamos nota de la aclaración del Gobierno de que la decisión judicial no debe interpretarse como una disminución de los derechos de negociación colectiva. Por el contrario, reafirma el proceso establecido en el Código del Trabajo para determinar al único y exclusivo agente de negociación mediante elecciones de certificación. Las elecciones de certificación siguen siendo un importante mecanismo democrático en las relaciones laborales. Mediante este proceso, los trabajadores pueden elegir a su representante de negociación colectiva por votación secreta bajo la supervisión del DOLE, con el respaldo de salvaguardias destinadas a proteger su libertad de elección. Estos avances demuestran que las preocupaciones que surgen dentro del sistema de relaciones laborales pueden abordarse mediante procesos legales e institucionales establecidos. En consecuencia, los empleadores indonesios alientan a la Comisión a reconocer estas respuestas institucionales y a apoyar su continua implementación, a través del diálogo social y los procedimientos legales.

Con respecto a la cuestión de asunción de competencia jurisdiccional, tomamos nota de la explicación del Gobierno de que se trata de un mecanismo excepcional destinado a preservar la paz laboral y a evitar que los conflictos laborales se agraven en sectores que afectan al interés nacional.

Instamos a la Comisión a examinar este asunto con detenimiento y dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Es importante reconocer que, en circunstancias excepcionales, el Gobierno puede tener la responsabilidad de conciliar la protección de los derechos de los trabajadores con intereses públicos generales y la necesidad de mantener la estabilidad social y económica. En nuestra opinión, las conclusiones deben reconocer ambos objetivos: por un lado, la promoción de la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores y, por el otro, el papel legítimo de los Estados en la salvaguarda de la paz laboral y del bienestar público en situaciones excepcionales.

Miembro trabajadora, Francia: En Filipinas, son millones los trabajadores que aún no pueden ejercer plenamente su derecho de negociación colectiva. De más de 50 millones de trabajadores, solo 307 788 están cubiertos por convenios colectivos, lo que representa apenas el 1 por ciento del total. Para ellos, el Convenio sigue siendo una promesa incumplida.

Comenzaré mencionando la exclusión de los funcionarios de prisiones, del personal penitenciario y del personal de los servicios de extinción de incendios, que no ejercen funciones directamente relacionadas con la seguridad nacional. Siguen privados del derecho de sindicación y de negociación colectiva, a pesar de que Filipinas ratificó el Convenio núm. 151.

En teoría, el Decreto Ministerial núm. 174, de 2017, prevé que los trabajadores puestos a disposición de las agencias o cooperativas de trabajo gocen de los mismos derechos que los trabajadores directamente empleados por la empresa usuaria.

Ahora bien, en la práctica, estos derechos a menudo solo existen sobre el papel. Los trabajadores contratados en el marco de un régimen de subcontratación se enfrentan a unas condiciones de trabajo precarias, a unos contratos de corta duración y a una inseguridad permanente. Un trabajador que no sabe si conservará su empleo el mes siguiente tiene pocas posibilidades de negociar mejores salarios para el año siguiente. El problema se ve agravado por el creciente recurso al falso trabajo independiente, especialmente en los sectores agrícola, de la producción alimentaria, del transporte y de los servicios de reparto.

Dado que el derecho de negociación colectiva, consagrado en la legislación filipina, solo se protege para los trabajadores que tienen una relación laboral formal, los trabajadores en situación de empleo encubierto son clasificados como contratistas independientes, simplemente por poseer una motocicleta, una bicicleta o un vehículo. Sin embargo, su trabajo es controlado, supervisado y organizado por la plataforma o la empresa que los emplea. La empresa es dueña del algoritmo, que controla los itinerarios, los clientes, las calificaciones y, en última instancia, el medio de subsistencia del trabajador. A pesar de una serie de fallos judiciales que reconocen el estatuto de asalariados de los repartidores en bicicleta, la legislación laboral de Filipinas sigue viéndose impotente a la hora de abordar la práctica generalizada del trabajo informal en el sector de la economía de plataformas, en plena expansión.

Por último, los sindicatos que defienden el derecho de negociación colectiva siguen estando expuestos a señalamientos, práctica que consiste en asociar públicamente a sus miembros con grupos subversivos o insurgentes. Un derecho ejercido con miedo no es un derecho plenamente ejercido.

Los trabajadores no deberían tener que elegir entre conservar sus empleos y hacer valer sus derechos. La negociación colectiva no puede desarrollarse donde se despide a los dirigentes sindicales, donde las unidades de negociación desaparecen de la noche a la mañana, donde se presenta a los trabajadores como contratistas independientes o donde el miedo se cierne sobre cada intento de sindicalización.

Miembro empleador, Camboya: La Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA) apoya un enfoque constructivo y con visión de futuro en este caso relativo a Filipinas, en el marco del Convenio. La discusión mantenida en la Comisión pone de relieve los desafíos prácticos que conlleva extender las oportunidades de negociación colectiva a todos los trabajadores. Estos desafíos incluyen cuestiones relativas a la negociación en el sector público, las formas atípicas de empleo y los trabajadores de la economía informal. Observamos que la Comisión de Expertos ha alentado al Gobierno a seguir

dialogando con los interlocutores sociales, con el apoyo de la asistencia técnica de la Oficina, para explorar formas prácticas de extender las oportunidades de negociación colectiva a los trabajadores de la economía informal y a aquellos con formas atípicas de empleo.

También observamos que la Comisión de Expertos alienta a proseguir las consultas sobre la negociación en el sector público. En realidad, la administración pública suele conllevar consideraciones legales, constitucionales y presupuestarias específicas. Si bien estas no deben impedir un diálogo constructivo, pueden requerir soluciones que tengan en cuenta las circunstancias nacionales y los marcos jurídicos. En este sentido, la asistencia técnica puede desempeñar un papel importante al ayudar a los Gobiernos y los interlocutores sociales a determinar enfoques prácticos que promuevan los objetivos del Convenio, manteniendo la conformidad con la legislación nacional. Por consiguiente, alentamos a que prosiga la colaboración entre el Gobierno, los empleadores, los trabajadores y la Oficina.

La Comisión de Expertos también ha examinado las alegaciones relativas a la discriminación, la injerencia, el acoso y la violencia antisindicales. Coincidimos plenamente en que dichas alegaciones deben tratarse con seriedad e investigarse con prontitud. El respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva exige un entorno en el que los derechos puedan ejercerse libremente, sin intimidación ni injerencias ilícitas. Al mismo tiempo, la eficacia de la actuación depende de la constatación de los hechos pertinentes y de la garantía del debido proceso. Es importante distinguir entre las infracciones constatadas, los casos pendientes y las alegaciones que siguen siendo objeto de investigación, tanto para la rendición de cuentas como para la equidad.

Cuando las alegaciones conllevan amenazas, violencia u otros actos delictivos, las respuestas suelen requerir que las autoridades laborales, los organismos encargados de hacer cumplir la ley, la fiscalía y otras instituciones competentes aúnen esfuerzos. Estas cuestiones van más allá de la mera administración laboral y requieren un enfoque coordinado. Por consiguiente, la CAMFEBA alienta la promoción de la ECOP, el diálogo social continuo, la cooperación técnica y el fortalecimiento institucional como los medios más constructivos para avanzar con miras a la consecución de los objetivos del Convenio. Creemos que la colaboración sostenida entre el Gobierno, los trabajadores, los empleadores y la Oficina constituye el mejor camino hacia soluciones prácticas, relaciones laborales sólidas y la aplicación efectiva del Convenio.

Miembro trabajadora, Indonesia: Filipinas ha reconocido hace mucho tiempo el derecho de los funcionarios gubernamentales a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. Este es un logro importante y merece reconocimiento. Sin embargo, el Convenio no solo trata de la existencia de sindicatos, sino de promover la negociación colectiva voluntaria como una manera de determinar las condiciones de empleo.

En el sector público de Filipinas, persisten retos importantes. El Decreto Ejecutivo núm. 180 reconoce el derecho de sindicación, pero limita las negociaciones colectivas a cuestiones no establecidas por la legislación. Como consecuencia, cuestiones clave como los salarios, las asignaciones y muchas prestaciones económicas siguen estando excluidas de la negociación significativa. La Comisión de Expertos ha puesto continuamente de relieve que los trabajadores cubiertos por el Convenio deberían poder negociar las condiciones de empleo, incluidos los salarios, las prestaciones, las asignaciones y el tiempo de trabajo. Esta preocupación es particularmente pertinente habida cuenta de la composición de la fuerza de trabajo del sector público.

Los datos proporcionados por el Gobierno indican que el sector público emplea a unos 2,1 millones de trabajadores, incluidos aproximadamente 9 200 000 trabajadores provisionales o por encargo y trabajadores que prestan servicios. Estos trabajadores desempeñan funciones públicas regulares y esenciales. Apoyan los servicios de la administración local, los hospitales, las instituciones educativas, los programas gubernamentales y las operaciones administrativas. Sin embargo, muchos siguen excluidos de un mecanismo de negociación colectiva, porque no son considerados funcionarios gubernamentales a efectos de las relaciones laborales en el sector público. Esto significa que casi 1 millón de trabajadores que ayudan a prestar servicios públicos no tienen acceso efectivo a la negociación colectiva.

La Comisión tal vez considere oportuno examinar asimismo la amplia exclusión en virtud del Derecho Ejecutivo núm. 180. Si bien las normas internacionales del trabajo reconocen que los funcionarios públicos en la administración del Estado pueden recibir un trato diferente, esta excepción debería seguir siendo limitada. El personal docente, el personal de enfermería, el personal universitario, los trabajadores de la administración local y otros funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado no deberían verse privados de derechos de negociación colectiva significativos.

El Gobierno de Filipinas ha realizado grandes progresos al reconocer a los sindicatos del sector público y establecer mecanismos de negociación colectiva. Estos esfuerzos merecen reconocimiento. Sin embargo, la exclusión continua de una gran parte de la fuerza de trabajo del sector público y el limitado alcance de las cuestiones negociables ponen de relieve la necesidad de emprender más reformas para lograr plenamente los objetivos del Convenio.

Por consiguiente, alentamos al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, revise la legislación y la práctica existentes que afectan a la negociación colectiva en el sector público, incluida la situación de los trabajadores provisionales o por encargo y los trabajadores de servicios. Un trabajador que presta servicios públicos no debería perder su derecho a tener una voz significativa simplemente porque el empleador es el Estado.

Miembro trabajadora, Bélgica: Hablo en nombre de los trabajadores belgas, holandeses y de los países nórdicos. El examen de la situación en Filipinas en lo que respecta al Convenio no puede ignorar el enorme problema que representa el trabajo en régimen de subcontratación. La rápida expansión del trabajo en régimen de subcontratación y de otras modalidades de empleo precarias ha dado lugar a que la negociación colectiva sea inaccesible para millones de trabajadores. Para muchos de ellos, el derecho de negociación colectiva está consagrado en la legislación, pero desaparece en la puerta de la fábrica.

A pesar de la magnitud del problema, el Gobierno no proporciona estadísticas completas sobre el alcance y las modalidades de subcontratación. Una estimación de marzo de 2026 indica que entre el 60 y el 70 por ciento de los 31,3 millones de trabajadores asalariados del país tienen contratos de trabajo multipartitos. En algunos sectores, el empleo regular se ha convertido en la excepción. Por ejemplo, en las explotaciones de procesamiento de frutas, la relación entre los trabajadores regulares y los trabajadores subcontratados pasó de 1 de 4 en 2016 a aproximadamente 1 de 14 en la actualidad.

En principio, el Decreto núm. 174 de 2017 del Ministerio de Trabajo y Empleo otorga a los trabajadores subcontratados los mismos derechos que a los trabajadores regulares, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores a menudo se ven obligados a negociar con agencias de colocación, cooperativas o intermediarios, en lugar de con la empresa principal que controla el lugar de trabajo y se

beneficia de su trabajo. Así, el verdadero responsable de la toma de decisiones permanece en la sombra.

El recurso generalizado a contratos cortos y sucesivos genera inseguridad y disuade a los trabajadores de sindicarse o de reivindicar sus derechos. Los trabajadores que temen perder su empleo el día de mañana son, como es lógico, reticentes a entablar negociaciones hoy en día para mejorar sus condiciones de trabajo.

Esta situación es aún más preocupante porque el Código del Trabajo ya prevé una solución: el artículo 106 habilita expresamente al Ministerio de Trabajo a restringir o prohibir el trabajo en régimen de subcontratación para proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, lamentablemente, esta facultad sigue estando considerablemente infrautilizada.

Incluso cuando las inspecciones del trabajo concluyen que los trabajadores son trabajadores regulares, sus conclusiones no siempre se confirman. En Palawan, por ejemplo, las autoridades regionales del DOLE han estimado que aproximadamente 600 obreros de un actor importante en el ámbito de la ingeniería eran trabajadores regulares. Sin embargo, esta decisión ha sido invalidada por la Oficina del Secretario. Se han registrado giros similares en el sector textil, que han afectado a cientos de trabajadores. Estos resultados merman inevitablemente la confianza en los mecanismos de inspección del trabajo y de aplicación de la legislación.

El Convenio no solo tiene por objeto permitir que los trabajadores constituyan sindicatos, sino garantizar la existencia de un interlocutor válido con el que negociar, una seguridad suficiente y un marco jurídico que fomente la negociación colectiva.

La negociación colectiva no puede prosperar si se trata a los trabajadores como empleados temporales, desechables o invisibles. Un trabajador cuyo contrato vence pocos meses después tiene pocas posibilidades de negociar un futuro mejor; por lo general, negocia para conservar su empleo el día de mañana.

Miembro trabajadora, República de Corea: Permítanme que comience repitiendo cifras. De los 51,65 millones de personas que constituyen la población económicamente activa, solo 308 956 trabajadores, es decir, menos del 1 por ciento, están cubiertos por convenios colectivos o acuerdos de negociación colectiva. Esta es la realidad que subyace al caso de hoy. Con arreglo al Convenio, la principal obligación del Gobierno es facilitar la negociación colectiva. El artículo 4 le exige que aliente y promueva la negociación colectiva, y no solo que la permita.

En su información proporcionada por escrito, el Gobierno indica a la Comisión que la invalidación de la DO 40-J, el procedimiento de certificación de un sindicato como el agente negociador único y exclusivo, no cambió nada en esencia, y que el derecho de negociación colectiva sigue respetándose plenamente.

En procedimiento en cuestión permitió que un sindicato que ya había demostrado su mayoría, un único sindicato que organizaba a la mayoría de los trabajadores en un establecimiento fuera reconocido como el agente negociador y comenzara a negociar sin demora. Esto fue exactamente la facilitación que exige el artículo 4 del Convenio. Cuando un empleador la invalidó ante el tribunal, por no figurar expresamente en los estatutos, el Gobierno tenía dos maneras adecuadas de responder: defender el mecanismo ante el Tribunal Supremo o legislar y colmar la laguna. No hizo ninguna de las dos cosas. En su lugar, suspendió la DO 40-J para todos los trabajadores. El Gobierno abandonó sus obligaciones contraídas en virtud del Convenio.

La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que explicara el impacto en la práctica de este cambio. La información que ha proporcionado por escrito no es una respuesta. Permítanme responder, con dos casos.

En el primero, los repartidores de una empresa de plataformas en la región de Cavite habían recabado firmas de la mayoría y habían buscado el reconocimiento directamente. Cuando se invalidó la DO 40-J, su solicitud se convirtió en un proceso completo de elección de certificación. Ese retraso no es inocuo: se despide a los trabajadores, se les reclasifica o se les desalienta antes de que pueda empezar la negociación.

En el segundo, en otra empresa de plataformas, un sindicato de conductores había obtenido una certificación como agente negociador. Sin embargo, la empresa despidió a su presidente y reclasificó a los conductores como contratistas independientes Cuando la comisión laboral ordenó la reinserción de 131 de ellos, la empresa se negó a reintegrarlos en la empresa o a negociar, alegando que ya no había una unidad de negociación. La unidad de negociación fue desmantelada incluso antes de comenzar la negociación. Este es el impacto en la práctica. El derecho de negociación colectiva se reconoció en teoría y se invalidó en la práctica.

Como conclusión, los trabajadores coreanos instan al Gobierno a seguir acelerando el proceso de acreditación disponible para los sindicatos no relacionados con el caso sobre el que resolvió el Tribunal de Apelación y a garantizar una medida legislativa que permita la rápida acreditación de los sindicatos con claro carácter mayoritario.

Miembro trabajador, Fiji: Considero que el examen del caso de Filipinas en virtud del Convenio sería incompleto sin abordar la injerencia continua de la NEA en la negociación colectiva a través del Memorando núm. 2023-052 de la NEA, según el cual los convenios colectivos deben someterse al examen y la aprobación de la NEA. Esto ha introducido efectivamente a un tercero en lo que debería ser un proceso tripartito entre los trabajadores y la dirección.

Durante más de un decenio, las organizaciones de trabajadores han expresado su preocupación ante la OIT por las restricciones que afectan a aproximadamente 20 000 trabajadores en 120 cooperativas eléctricas que sirven a 15 millones de hogares de miembros consumidores. Esta preocupación atañe a la esencia misma del Convenio, a saber, la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria.

La Comisión de Expertos ya ha observado que la intervención de terceros en la negociación colectiva altera sustancialmente su carácter bipartito y no conduce a la negociación colectiva voluntaria. Sin embargo, la NEA sigue ejerciendo influencia en las relaciones laborales en el sector.

La NEA ejerce un gran control y autoridad sobre las cooperativas eléctricas. Es la oficina de registro, el banco, el supervisor y el regulador de las cooperativas eléctricas. La NEA, y no los miembros consumidores de la cooperativa, está plenamente facultada para inhabilitar, suspender, suprimir o sustituir a directores y funcionarios. Los miembros consumidores, que deberían ser los verdaderos propietarios de la cooperativa, no ejercen un control significativo sobre las operaciones, ni reciben dividendos, y no tienen verdaderos derechos de propiedad más allá de elegir a los miembros de la junta directiva.

La derogación o suspensión del Memorando núm. 2025-052 de la NEA no basta para abordar la ausencia de libertad sindical y de negociación colectiva en las cooperativas eléctricas. Aunque el Gobierno señale que ha suspendido actualmente el Memorando núm. 2025-052, el efecto en la práctica es que, sin una disposición para que se respete el marco

del Código del Trabajo en los convenios colectivos, restablecerá el Memorando núm. 2014-003, que tiene el mismo efecto que el Memorando núm. 2025-052. Mientras la NEA no publique un documento sobre la aplicación efectiva del marco del Código del Trabajo en las cooperativas eléctricas, la violación del artículo 4 del Convenio persistirá, y los convenios colectivos en las cooperativas eléctricas solo serán un escaparate.

Tomamos nota de que, según se indica, el órgano tripartito ha respaldado la derogación total del Memorando núm. 2025-052. Sin embargo, subrayamos que también abogó por la publicación del documento del DOLE-NEA sobre el pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva en las cooperativas eléctricas.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): La Comisión de Expertos ha subrayado reiteradamente que las restricciones a la acción colectiva en nombre del interés nacional deben limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, a saber, los servicios cuya interrupción podrían en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población.

Quisiéramos abordar el creciente patrón que ha surgido, conforme al cual los empleadores, en particular las grandes empresas multinacionales, pueden obtener del DOLE la intervención administrativa a través de las facultades de asunción de competencia jurisdiccional de la Secretaría de Trabajo y Empleo, siempre que se estanquen las negociaciones en torno a la negociación colectiva. El caso que presentamos a continuación demuestra cómo están utilizándose estas facultades en la práctica.

El 26 de septiembre de 2024, una empresa muy grande, que se denomina a sí misma «el principal fabricante y proveedor de bebidas gaseosas y no alcohólicas», presentó una solicitud de asunción de competencia jurisdiccional sobre dos conflictos en sus instalaciones de operaciones de transporte en la Gran Manila y Luzon Meridional. Tras prolongadas negociaciones sobre la negociación colectiva y el fracaso de la mediación, los sindicatos que representan a los repartidores y los trabajadores de la logística trataron de abordar el trato discriminatorio en los ámbitos de la salud, los seguros de accidentes y las prestaciones de jubilación.

En lugar de participar en negociaciones significativas, la dirección de esta empresa permitió que la negociación se estancara y, después de que los trabajadores votaran a favor de la acción colectiva de conformidad con la legislación, pidió al Secretario de Trabajo y Empleo que asumiera competencia jurisdiccional en lo que respecta al conflicto. Como consecuencia, se impidió que los sindicatos ejercieran su poder colectivo y, en último término, se vieron obligados a abandonar sus demandas. En 2025, otros tres sindicatos que representan a los trabajadores de la misma «principal empresa del mundo fabricante de bebidas carbonatadas» en Isabela y Bulacan experimentaron el mismo patrón.

Las intervenciones de la Secretaría de Trabajo y Empleo se basaron en la afirmación de los empleadores de que la distribución de refrescos carbonatados era indispensable para el interés nacional. Esta clasificación transformó efectivamente un conflicto ordinario sobre la negociación colectiva en una cuestión de intervención del Estado, y privó a los trabajadores de la influencia necesaria para lograr la verdadera negociación colectiva.

Estos casos revelan un problema estructural. Los empleadores han llegado a considerar la asunción de competencia jurisdiccional como un mecanismo predecible a través del cual pueden evitar las consecuencias económicas del fracaso de la negociación, y han disminuido los incentivos para negociar de buena fe.

La negociación colectiva no puede considerarse voluntaria cuando el Estado interviene para suspender la acción colectiva. Instamos al Gobierno a abandonar esta práctica, y a reconstruir en la práctica los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el Convenio.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP): En primer lugar, queremos destacar que, al ratificar el Convenio núm. 151, Filipinas ha dado un paso importante para otorgar derechos de negociación colectiva a los trabajadores del sector público. Esto merece un reconocimiento.

Sin embargo, todavía persisten problemas y me gustaría mencionar algunos de ellos. Según el Decreto Ejecutivo núm. 180 solo se pueden negociar los términos y condiciones que no estén fijados por ley. Actualmente, los salarios, las prestaciones, las asignaciones y la jornada laboral están excluidos de las negociaciones. Estas no son omisiones menores, la remuneración y la jornada laboral, son, sin duda, los temas más importantes para los trabajadores ya que constituyen la base de cualquier convenio laboral justo, impactando directamente en su sustento, satisfacción laboral y bienestar general. Si bien el Gobierno informó a Comisión de Expertos que sigue abierto a explorar mecanismos alternativos a la negociación colectiva en materia de remuneración aún no se han concretado consultas al respecto.

La misma legislación sigue impidiendo que los bomberos, el personal penitenciarios, y los trabajadores subcontratados de la administración pública se beneficien de la negociación colectiva. La jurisprudencia de los órganos de control de la OIT establece claramente que las funciones de estas categorías de trabajadores no justifican su exclusión de la aplicación del Convenio.

El procedimiento para certificar al agente negociador único y exclusivo sigue siendo un obstáculo importante. Además de requerir una mayoría absoluta para obtener esta certificación, las diferentes definiciones de unidad de negociación en las distintas estructuras gubernamentales representan otra barrera significativa para los sindicatos. Por ejemplo, en el sector de la educación básica, que emplea más de 900 000 docentes, una oficina regional se considera una unidad organizativa. Sin embargo, cada región cuenta con entre 20 000 y 95 000 docentes de escuelas públicas. Según las directrices actuales, la afiliación sindical requiere el apoyo del 10 por ciento de los empleados de dicha unidad. Para los docentes de escuelas públicas, esto se traduce en un umbral excepcionalmente alto de entre 2 000 y 9 000 miembros solo para iniciar las negociaciones.

Las trabajadoras de salud comunitarias, en su mayoría mujeres de bajos ingresos, son la columna vertebral de la atención primaria de salud en Filipinas. A finales de 2025 había más de 270 000 de ellas operando en los 26 000 centros de salud del país, brindando servicios esenciales en zonas remotas y marginadas. A pesar de su papel indispensable, la Ley núm. 7883 clasifica a estas trabajadoras como voluntarias, negándoles un estatus formal laboral, salarios fijos y protección social, por lo tanto, no pueden negociar colectivamente. Sus estipendios mensuales, que oscilan entre unos 6 y un promedio de 51 dólares de los Estados Unidos, están muy por debajo del salario mínimo. Además, la mayoría no recibe compensación por riesgo, beneficios, ni subsidios de transporte, lo que las deja infravaloradas y vulnerables a pesar de su contribución.

Por ello instamos al Gobierno a que aborde estas cuestiones y garantice que, tanto la legislación como la práctica, cumplan con el Convenio.

Representante gubernamental: Pedimos respetuosamente la indulgencia de la Comisión para que el Gobierno responda a las cuestiones planteadas y las aclare, punto por punto.

El Gobierno reconoce la estrecha relación que existe entre los Convenios núms. 87 y 98. Respetamos asimismo plenamente los derechos de las organizaciones de trabajadores a expresar sus preocupaciones ante los órganos de control de la OIT.

Tomamos nota de las siguientes intervenciones referentes a observaciones estrechamente relacionadas con el Convenio núm. 87, en particular de que el informe de Workers' Rights Watch mencionara las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de la OIT. Esto se refiere a:

- presuntos señalamientos, amenazas y vigilancia de sindicalistas;
- presunta detención ilegal y presentación de falsos cargos contra sindicalistas, y
- llamamiento para que se suprima y deje de financiar el NTF-ELCAC.

Estas preocupaciones están relacionadas con el Convenio núm. 87. En septiembre de 2025, el Gobierno presentó memorias sobre el progreso de estas recomendaciones, incluida la aplicación de la hoja de ruta para la libertad sindical. Dado que hay un entendimiento tripartito de que la hoja de ruta es un documento vivo, el Gobierno señala respetuosamente que las cuestiones planteadas en relación con el Convenio núm. 87 pueden abordarse en este marco y a través de procesos existentes de diálogo social bipartito y tripartito.

Las alegaciones generales de violaciones, acoso antisindical y práctica laboral desleal son preocupaciones que pueden abordarse más efectivamente cuando son respaldadas por hechos concretos y se plantean a la mayor brevedad ante los mecanismos nacionales existentes. Esto no significa que el Gobierno no considere las preocupaciones expresadas. Por el contrario, cuando se han identificado casos específicos, se ha actuado al respecto o estos casos son objeto de las vías de recurso y reparación administrativas y judiciales disponibles.

En la economía informal y en las modalidades atípicas de empleo, reiteramos respetuosamente que la cuestión no es la ausencia de vías legales para la organización y la representación, sino la necesidad de elaborar mecanismos adaptados al trabajo en la economía informal. Los trabajadores de la economía informal pueden constituir asociaciones y negociar con las autoridades adecuadas para obtener ayuda mutua y protección. Las cuestiones sobre la economía de plataformas son válidas y suscitan preocupación en todo el mundo. Este es precisamente el motivo por el que el Gobierno de Filipinas está participando activamente en las discusiones sobre la formulación de normas, y espera los resultados de las negociaciones sobre el convenio propuesto, complementado por una recomendación.

En lo referente al derecho de negociación en el sector público, quisiéramos informar a la Comisión de que existen organizaciones registradas en la Oficina de Protección contra Incendios y en la Oficina de Correcciones, y que estas organizaciones tienen acuerdos de negociación colectiva. También existen acuerdos de negociación colectiva que cubren a civiles o a trabajadores no uniformados de la Comisión de Policía Nacional, el Departamento de Defensa Nacional, el Ejército de Filipinas y la Guardia Costera de Filipinas.

En cuanto a las limitaciones del contenido de la negociación colectiva en el sector público, el Gobierno señala respetuosamente que esta cuestión está regulada por la Constitución. En virtud de la Constitución, no pueden asignarse fondos públicos, salvo que la legislación lo permita expresamente. Esto no disminuye la negociación colectiva en el sector público. Por el

contrario, garantiza que dicha negociación siga siendo coherente con la rendición de cuentas del sector público, la responsabilidad fiscal y el uso lícito de los fondos públicos, tal como ordena la Constitución.

En lo tocante a la cuestión de las cooperativas eléctricas, recordamos la orientación de la Comisión de Expertos en el Estudio General de 2012 de que el interés público puede tenerse en cuenta en el proceso de negociación. El Gobierno destaca que las cooperativas eléctricas son servicios públicos y prestan un servicio de interés público. La electricidad en Filipinas sigue siendo la más costosa de Asia Sudoriental. Como país en desarrollo, una electricidad ininterrumpida y asequible es esencial, en particular en las zonas rurales y geográficamente aisladas. Por estos motivos, las cooperativas eléctricas están sujetas a la regulación estatal.

Como he mencionado en mi discurso de apertura, la acción de la NEA se vio impulsada por la necesidad de corregir prácticas de negociación colectiva que han afectado negativamente a la viabilidad de algunas cooperativas eléctricas. No obstante, por conducto del diálogo social, se han realizado progresos para hallar un marco de negociación viable que respete el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, por una parte, y el interés público, por otra.

En cuanto a la supresión de la certificación como agente negociador único y exclusivo en virtud de la DO 40-J, debemos subrayar que el Gobierno no la revocó unilateralmente, sino que lo hizo cumpliendo con la decisión del poder judicial.

La propia Comisión de Expertos reconoce que son aceptables los sistemas de reconocimiento tanto obligatorio como voluntario, y que un sistema de reconocimiento voluntario no es en sí mismo incoherente con el Convenio. En la jurisdicción de Filipinas, la elección de certificación es la manera más democrática de que los trabajadores elijan a sus representantes. Cuando se solicita en establecimientos no organizados, es automática y no puede ser objeto de recurso. No obstante, como he mencionado en mi discurso de apertura, seguimos comprometidos a colaborar con los interlocutores sociales en la supervisión del impacto de la decisión del tribunal y en la formulación de un sistema de certificación más rápido en los establecimientos no organizados.

En lo que respecta a los casos específicos mencionados por los miembros trabajadores relacionados con presuntos retrasos, el Gobierno reconoce la preocupación sobre la duración de los procedimientos de arbitraje. Al mismo tiempo, el arbitraje laboral debe respetar el debido proceso, concretamente el preaviso adecuado, la oportunidad de ser escuchado, la presentación de pruebas y la resolución razonada. Algunos casos llevan más tiempo debido a los aplazamientos, los esfuerzos encaminados a la resolución de casos, las mociones y los recursos. El Gobierno continúa mejorando la gestión de casos y la resolución de casos laborales, pero la celeridad debe equilibrarse con la justicia, el debido proceso y el carácter ejecutorio de las decisiones.

En lo referente a la presunta disminución de la cobertura de la negociación colectiva, este no es un reto que afronta únicamente Filipinas. En todo el mundo, la cobertura de la negociación colectiva y la densidad sindical han estado bajo presión debido a la informalidad y a las modalidades atípicas de empleo. En sus informes de 2025 y 2026, el propio Índice Global de los Derechos de la CSI reconoce que esto es un motivo de preocupación en 121 países. En Filipinas, la presunta disminución de la cobertura de la negociación colectiva no surge de un marco jurídico que limite la negociación colectiva. De hecho, el marco existente reconoce y protege este derecho. El Gobierno está preparado para apoyarse en esta base con los interlocutores sociales a fin de colmar las lagunas en la práctica.

En lo tocante a la cuestión del arbitraje obligatorio, que en Filipinas se denomina «asunción de competencia jurisdiccional», consideramos que ya explicamos, en nuestra respuesta de 14 de mayo de 2026, por qué no es coherente con la libertad sindical y de sindicación y el derecho de negociación colectiva, y cómo esta autoridad tiene por objeto proteger a los trabajadores, los empleadores y el público en general.

Como ya se puso de relieve en dicha memoria, la facultad del Secretario de Trabajo y Empleo para asumir competencia jurisdiccional es más bien la excepción que la regla. Hemos presentado estadísticas para apoyar esto, incluidos casos en los que los propios sindicatos invocaron la autoridad del Secretario en sectores no clasificados tradicionalmente como indispensables para el interés nacional: por ejemplo, un caso relacionado con una empresa de autobuses y dos casos relacionados con exportadores de plátanos. En estos casos, los sindicatos en cuestión señalaron que los motivos eran el impacto socioeconómico de los conflictos laborales en la economía nacional, las relaciones comerciales y los ingresos gubernamentales. Como demuestran las cifras, el ejercicio de la facultad para asumir competencia jurisdiccional no se guía automáticamente por el imperativo de preservar el empleo y proteger el bienestar público.

Quisiéramos aclarar asimismo que la «asunción de competencia jurisdiccional» solo puede invocarse en tres casos: i) por acuerdo mutuo de ambas partes; ii) *motu propio*, después de una conferencia, o iii) a petición o solicitud de una parte, también después de una conferencia. Por último, esta facultad siempre está sujeta a control judicial.

El Gobierno toma nota de la preocupación por las posibles medidas legislativas, incluida la legislación por la que se aplica el Convenio núm. 151. Subrayamos respetuosamente que la legislación sigue un proceso constitucional y requiere deliberaciones por el Congreso, orientadas por las condiciones nacionales y por consultas tripartitas. El Gobierno sigue abierto a colaborar con el Congreso y, por supuesto, con los interlocutores sociales en lo que respecta a propuestas coherentes con la Constitución, la legislación y la práctica nacionales, y el Convenio.

El Gobierno recibe estas preocupaciones en el espíritu constructivo del mecanismo de control de la OIT, y sigue dispuesto a proporcionar aclaraciones, validar y tomar medidas en lo que respecta a acciones concretas. Al mismo tiempo, subrayamos respetuosamente que el diálogo social constructivo no puede depender únicamente de la acción gubernamental. Requiere la cooperación de todas las partes interesadas y debe apoyarse en la confianza mutua, el respeto y el compromiso común de resolver los problemas por conducto de los procesos establecidos. En relación con esto, el Gobierno apoya una conclusión orientada a la acción que se base en la presentación de información objetiva relativa únicamente a las cuestiones relacionadas con el Convenio.

Por último, a medida que la Comisión lleve a cabo su importante labor en nombre de los trabajadores en todo el mundo, también debería prestarse atención a los trabajadores cuya situación sigue siendo menos visible y que carecen de las mismas oportunidades para expresar sus preocupaciones ante mecanismos internacionales.

Miembros empleadores: Para concluir, los miembros empleadores ponen de relieve una vez más que la legislación o la práctica que socava las organizaciones de trabajadores y de empleadores en virtud del Convenio es inaceptable.

Al tiempo que toma nota de que las intervenciones sobre este caso tal vez se hayan centrado en asuntos no abordados en el Convenio o no pertinentes para el mismo, como el derecho de los trabajadores a declararse en huelga o a la acción colectiva, quisiéramos reiterar

que esta cuestión solo se refiere a la aplicación del Convenio núm. 98 por Filipinas en la legislación y en la práctica, nada más.

A fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, los miembros empleadores piden al Gobierno que:

- garantice el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores y los empleadores consagrados en el Convenio;
- siga colaborando con la OIT y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a fin de garantizar la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, y
- proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, inclusive los avances realizados y la presentación de informes sobre los mismos.

Confiamos en que el Gobierno aplique estas recomendaciones oportunamente, a fin de lograr el pleno cumplimiento del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores toman nota de que, a pesar de los comentarios formulados continuamente por la Comisión de Expertos durante muchos años, persisten importantes lagunas entre los requisitos del Convenio y la situación de la negociación colectiva en Filipinas, tanto en la legislación como en la práctica. Estas lagunas afectan a los trabajadores en muy diversos sectores, e indican que las dificultades no se limitan a áreas aisladas, sino que se extienden en todo el mercado de trabajo.

Recordamos que el artículo 4 del Convenio prevé claramente la obligación de los Estados Miembros de establecer y promover procedimientos efectivos para la negociación voluntaria entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, encaminados a regular las condiciones de empleo a través de convenios colectivos. Esta obligación exige un marco jurídico e institucional que permita que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio ejerzan efectivamente su derecho de negociación colectiva.

En relación con esto, los miembros trabajadores siguen seriamente preocupados porque una gran diversidad de trabajadores continúan viéndose excluidos de la negociación colectiva. Estas exclusiones afectan a los trabajadores de los servicios públicos, tales como el personal penitenciario y el personal de los servicios de extinción de incendios, así como a los trabajadores subcontratados, temporales, a tiempo parcial y con otras modalidades atípicas de empleo, y también a los trabajadores agrícolas, domésticos, migrantes y por cuenta propia.

Los miembros trabajadores recuerdan que dichas exclusiones son incompatibles con el Convenio, que se aplica a todos los trabajadores del sector privado, con independencia de su situación laboral o de residencia, y garantiza el derecho de negociación colectiva a todos los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

En relación con esto, los miembros trabajadores deben reiterar, para beneficio de todos los miembros de la Comisión, que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical han afirmado sistemáticamente que el Convenio prevé excepciones a su ámbito de aplicación personal, no solo con respecto a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos en la administración del Estado. Por consiguiente, el Convenio se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

Además, observamos con preocupación la expansión continua de las prácticas de subcontratación en Filipinas. Los miembros trabajadores consideran que, cuando se hace uso indebido de dichas medidas, pueden debilitar considerablemente la representación colectiva

al dispersar a los trabajadores en múltiples relaciones contractuales y socavar la capacidad de negociación. Esta no es una preocupación de segundo orden, sino que atañe a la esencia misma de la efectividad de los sistemas de negociación colectiva.

En lo tocante a los procedimientos de certificación en los establecimientos no organizados, tomamos nota de la reciente aclaración judicial relativa a la DO 40-J y del restablecimiento de la elección de certificación, tal como prevé el Código del Trabajo. Los miembros trabajadores siguen preocupados por que el procedimiento no prevé suficientes garantías contra los retrasos indebidos, la injerencia, los obstáculos administrativos o la incertidumbre en cuestiones de procedimiento, lo cual puede menoscabar el reconocimiento de los sindicatos como agentes de negociación.

Continúa preocupándonos que la negociación colectiva en el sector público siga excluyendo la indemnización y continúe estando limitada a cuestiones no establecidas por la legislación. Si bien el Gobierno se refiere a la práctica establecida y a la posibilidad de explorar mecanismos alternativos a la negociación colectiva, los miembros trabajadores recuerdan que dichas medidas no bastan para cumplir los requisitos del Convenio. Los trabajadores cubiertos por el Convenio deben poder negociar las condiciones de empleo esenciales, incluidos los salarios. Sin esta posibilidad, el fondo de la negociación colectiva se reduce considerablemente.

La situación del sector de la electricidad ilustra también estas preocupaciones. Si bien reconocemos la suspensión de la regulación que establece la participación de múltiples partes interesadas en la negociación colectiva, así como las discusiones en curso sobre un nuevo marco tripartito, tal como se ha indicado, los miembros trabajadores subrayan que toda futura medida no debe recrear restricciones a la autonomía de las partes. La negociación colectiva debe seguir siendo un proceso directo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, llevado a cabo de buena fe y libre de injerencia externa. Por consiguiente, el Gobierno debería garantizar que cualquier nuevo marco institucional respete plenamente la autonomía de las partes en la negociación y sea coherente con los requisitos del Convenio.

Por último, si bien se toma nota del incremento del número de convenios colectivos, los miembros trabajadores observan que la cobertura sigue siendo limitada en relación con la fuerza de trabajo total. Esto indica la continua existencia de obstáculos estructurales al libre ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

Tomadas conjuntamente, las cuestiones discutidas en este caso muestran retos sistémicos persistentes que repercuten en la efectividad y el alcance de la negociación colectiva en Filipinas.

Por consiguiente, los miembros trabajadores piden al Gobierno que emprenda reformas concretas, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar la plena conformidad con el Convenio. Pedimos específicamente al Gobierno que:

- enmiende su legislación sin demora, a fin de garantizar que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio puedan gozar y ejercer efectivamente su derecho de negociación colectiva, en particular el personal penitenciario, el personal de los servicios de extinción de incendios, los trabajadores temporales y por cuenta propia, los trabajadores subcontratados, los trabajadores no residentes, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes, así como los trabajadores por cuenta propia y las categorías atípicas de trabajadores, incluidos los que trabajan en la economía informal;

- adopte, en consulta con los interlocutores sociales, procedimientos para determinar los agentes de negociación colectiva en los establecimientos no organizados que solo cuentan con una organización sindical, junto con garantías encaminadas a prevenir la injerencia indebida, los retrasos o los obstáculos para su reconocimiento efectivo;
- garantice que todos los trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado puedan negociar los salarios y las condiciones de empleo, tal como exige el Convenio;
- aborde la utilización indebida del empleo en régimen de subcontratación y las modalidades atípicas de empleo, que socava la capacidad de los trabajadores para organizarse y para participar en la negociación colectiva;
- en consulta con los interlocutores sociales, examinar las medidas adoptadas en el sector de la electricidad a fin de garantizar que cualquier marco institucional respete plenamente la autonomía de las partes en la negociación y promueva la negociación colectiva libre y voluntaria;
- en consulta con los interlocutores sociales, examine las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo para suprimir los obstáculos indebidos a la negociación libre y voluntaria, incluida la injerencia del Gobierno, y
- adopte medidas encaminadas a alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva, a fin de expandir considerablemente la negociación colectiva.

A la luz de las persistentes brechas entre los requisitos del Convenio y el marco jurídico y la práctica existentes en Filipinas, invitamos al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación de la representante gubernamental de Filipinas y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de las discrepancias que existen, desde hace tiempo, entre el Convenio y el marco jurídico y la práctica, así como de la ausencia de comentarios por parte del Gobierno sobre los alegatos de prácticas antisindicales formuladas anteriormente.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, adoptara medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **llevar a cabo reformas institucionales y de la legislación del trabajo concretas para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio;**
- **investigar y facilitar información sobre los alegatos relativos a prácticas antisindicales, listas negras y despidos y suspensiones por motivos antisindicales, y hacer lo necesario para abordar estas cuestiones sin demora;**
- **armonizar su legislación para garantizar que todos los trabajadores amparados por el Convenio puedan beneficiarse efectivamente de sus garantías;**

- **garantizar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, que la legislación nacional contemple disposiciones sobre la negociación colectiva para los establecimientos no organizados;**
- **garantizar que todos los trabajadores del sector público amparados por el Convenio puedan negociar sus condiciones de empleo y facilitar información sobre el impacto de las normas y reglamentos de 2024 en la promoción y el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público;**
- **revisar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, los acuerdos en el sector eléctrico y proseguir el diálogo con la Administración Nacional de Electrificación (NEA) y los interlocutores sociales para eliminar las restricciones indebidas al alcance y contenido de la negociación colectiva, respetar plenamente la autonomía de las partes en la negociación y fomentar y promover la negociación colectiva voluntaria y de buena fe, de conformidad con el Convenio;**
- **seguir haciendo todo lo necesario, tanto en el plano jurídico como en la práctica, para promover el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva, con miras a ampliar significativamente la cobertura de la negociación colectiva, y facilitar estadísticas sobre los convenios colectivos celebrados y los trabajadores a los que se aplican.**

La Comisión invitó al Gobierno a que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y a que informara a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y los resultados obtenidos, antes del 1 de septiembre de 2026.

Representante gubernamental: El Gobierno expresa su sincero agradecimiento a la Comisión por sus conclusiones y recomendaciones. También damos las gracias al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores por sus intervenciones constructivas y por reconocer las medidas ya adoptadas por el Gobierno para hacer efectivo el Convenio.

En lo que respecta a la primera y la tercera recomendaciones, tomamos nota de la orientación de la Comisión, y estamos dispuestos a colaborar con los interlocutores sociales y la Oficina, en particular al explorar un modelo viable que pueda adaptarse en el contexto filipino, y que logre que la representación y la negociación colectiva sean más efectivas y pertinentes para la situación de los trabajadores de la economía informal y los trabajadores con modalidades atípicas de empleo. El Gobierno acogería con agrado la asistencia técnica de la Oficina en este ámbito.

En lo tocante a la investigación y a la solicitud de información sobre las presuntas prácticas de acoso antisindical, entre otras cosas, el Gobierno recuerda respetuosamente que los casos concretos indicados por el Grupo de los Trabajadores durante las discusiones mantenidas la semana pasada ya se han resuelto a través de los mecanismos existentes. Si hay otros incidentes o preocupaciones sin resolver que todavía no se han señalado a la atención del DOLE, acogemos con agrado la facilitación de detalles específicos.

En cuanto a la determinación de los agentes de negociación colectiva en los establecimientos no organizados en los que solo existe una organización sindical, el Gobierno toma nota de la recomendación de la Comisión. En relación con esto, el Gobierno considera importante que todo futuro marco sea elaborado, ante todo y fundamentalmente, por los propios interlocutores sociales. Son los que están mejor posicionados para evaluar qué proceso de certificación sería más práctico y eficiente y respondería mejor a sus demandas.

Por consiguiente, instamos al Grupo de Trabajadores y al Grupo de Empleadores de Filipinas, en particular a través del Foro de Líderes, a comenzar a celebrar consultas dentro de sus respectivos sectores. El Gobierno está dispuesto a prestar asistencia a los interlocutores sociales en el proceso, y confía en que la Comisión pueda respaldar este enfoque constructivo.

En lo tocante a la negociación colectiva en el sector público, al tiempo que respetamos la opinión de la Comisión, subrayamos respetuosamente que el Gobierno de Filipinas reconoce el derecho de los funcionarios gubernamentales a sindicarse y negociar dentro del marco constitucional y legal aplicable.

En relación con la negociación colectiva en el sector de la electricidad, el Gobierno seguirá colaborando con los interlocutores sociales y los organismos reguladores para hallar soluciones que respeten la autonomía de la negociación colectiva, teniendo en cuenta asimismo la naturaleza de interés público de las cooperativas eléctricas y la necesidad de proteger la prestación de servicios públicos esenciales.

En lo que respecta a la última recomendación, el Gobierno seguirá garantizando que el marco jurídico, los mecanismos y las vías de recurso y reparación protejan los derechos de negociación colectiva. La promoción de este proceso exige la participación activa de los interlocutores sociales en negociaciones de buena fe y un diálogo constructivo encaminados a lograr resultados significativos para todas las partes.

Iraq

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1951)
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1970)

Discusión por la Comisión

Presidenta: Pasamos ahora al último caso en nuestra agenda por el día de hoy relativo a la aplicación por parte del Iraq del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Para la discusión de este caso contamos con 19 oradores inscritos. Sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito primero al representante gubernamental del Iraq, Director general del departamento jurídico a que tome la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Hago uso de la palabra por primera vez. Quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitarle por haber sido elegida Presidenta de esta Comisión. Nos alegra que sea usted la Presidenta de la Comisión en este centenario de su creación. La delegación del Iraq se complace en dar las gracias a la OIT y a la Comisión de Expertos, así como a la Comisión, por los esfuerzos realizados para promover el trabajo decente y los principios de justicia social en todo el mundo. También acogemos con satisfacción las observaciones y recomendaciones sobre la aplicación de los Convenios núms. 88 y 122. Consideramos que estas observaciones son una herramienta importante para impulsar las reformas nacionales y desarrollar las instituciones del mercado de trabajo en el Iraq.

El Iraq es consciente de que proporcionar oportunidades de trabajo productivo y decente no es solo un objetivo económico, sino que constituye un pilar fundamental para la estabilidad social, el desarrollo sostenible y la paz social. Sobre esta base, el Gobierno ha continuado, en los últimos años, la aplicación de un conjunto de reformas y políticas destinadas a promover el empleo, desarrollar el mercado laboral, mejorar la protección social y ampliar el diálogo

social, a pesar de los desafíos económicos, demográficos y de desarrollo que enfrenta nuestro país.

En lo que respecta a la política nacional de empleo, el Iraq ha elaborado una política nacional de empleo para el periodo 2026-2030, a través de un proceso de colaboración ampliado, que ha incluido a los órganos gubernamentales pertinentes, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, gracias a la asistencia técnica de la OIT. Al planificar esta política, hemos adoptado un enfoque integral que vincula el desarrollo económico, el empleo, el desarrollo de capacidades y la protección social. Esta política tiene como objetivo abordar los principales desafíos del mercado laboral, en particular el desempleo, el trabajo informal, la falta de participación de las mujeres y las desigualdades geográficas en las oportunidades de trabajo. Hemos completado varias etapas en la elaboración y ejecución de esta política. Actualmente estamos ultimando los trámites de aprobación gubernamental que aseguran una transición fluida a la fase de implementación con indicadores de desempeño claros y mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos.

Con el fin de promover la coordinación y la complementariedad institucional en el ámbito del empleo, la formación profesional, la salud y la seguridad laboral, hemos diseñado una política nacional destinada a fomentar la coordinación entre las unidades descentralizadas encargadas de estas cuestiones en las provincias. Hemos finalizado la redacción de esta política. Se someterá al Gobierno para su aprobación. Esto reforzará los sistemas nacionales de empleo y formación profesional.

El mercado laboral y el sector informal se enfrentan a diversos retos que no son exclusivos del Iraq, sino que también afectan a muchas economías emergentes. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha adoptado una serie de medidas encaminadas a fomentar la transición gradual a la economía formal. Entre ellas se incluye la condición de que, para poder acceder a determinados programas de financiación y créditos destinados a las pequeñas empresas, estas deben estar afiliadas a los regímenes de seguridad social y pensiones. Este enfoque contribuye a reforzar la protección de los trabajadores y la observancia de los requisitos de inscripción en el sistema de la seguridad social y pensiones, así como el cumplimiento de la legislación nacional.

También hemos iniciado la puesta en marcha de una estrategia nacional para la transición a la economía formal que abarca el periodo 2026-2030. De hecho, hemos creado un comité directivo tripartito integrado por varios ministerios, organismos gubernamentales, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, con el apoyo técnico de la OIT. El Gobierno prosigue con sus esfuerzos para desarrollar las instituciones del mercado de trabajo y mejorar los servicios prestados a los solicitantes de empleo y a los empleadores, así como para crear bases de datos y mecanismos de adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Esto contribuirá a aumentar la eficiencia del empleo y a mejorar las oportunidades de acceso al trabajo productivo.

El Gobierno presta especial atención a la cuestión del empoderamiento económico de las mujeres y en fomentar su participación en el mercado laboral. Basándonos en este compromiso, hemos elaborado programas de formación profesional dirigidos a las mujeres, con el fin de brindarles oportunidades para participar en programas de desarrollo, proyectos y programas de microfinanciación.

Mi delegación desea destacar que decenas de miles de mujeres han podido participar en programas de formación profesional en años anteriores. Este hecho refleja los esfuerzos constantes por empoderarlas y ofrecerles más opciones económicas. A pesar de ello, somos conscientes de que aún nos queda un largo camino por recorrer. Esto requiere más trabajo

para abordar los obstáculos socioeconómicos que limitan la participación de las mujeres en las actividades económicas. De hecho, la política nacional de empleo aborda esta cuestión mediante una serie de medidas diseñadas para tal fin.

La cooperación entre el Iraq y la OIT ha sido un elemento muy importante en el apoyo a las reformas nacionales en los últimos años. A través del programa de trabajo decente y la cooperación técnica continua, hemos puesto en marcha una serie de iniciativas que han contribuido a promover la gobernanza, mejorar el funcionamiento de las instituciones del mercado laboral y ampliar las oportunidades de trabajo decente. Esta cooperación ha propiciado el desarrollo de una política nacional de empleo, a la promoción de programas de empleo intensivos en mano de obra, la mejora del entorno que apoya a las pequeñas y medianas empresas (pymes), sin olvidar los programas de transición económica equitativa y la integración de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral, incluidas las mujeres, las personas desplazadas y los jóvenes. La cooperación con la OIT también ha permitido promover la gobernanza del mercado laboral mediante el desarrollo de marcos institucionales y políticos relacionados con el empleo, así como reforzar las capacidades nacionales en diversos ámbitos relacionados con el trabajo decente.

En lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, el Iraq ha continuado sus esfuerzos por desarrollar el marco legislativo de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Actualmente estamos elaborando un proyecto de ley sobre seguridad y salud en el trabajo. Estamos ultimando las modificaciones legislativas relativas al Código del Trabajo y a la legislación sindical. Esto contribuye a mejorar el entorno laboral y a proteger los derechos y las libertades sindicales. También hemos tomado medidas importantes en la lucha contra el trabajo infantil. De hecho, hemos establecido mecanismos nacionales tripartitos para revisar las políticas y la legislación pertinentes. Hemos impulsado una estrategia nacional para combatir el trabajo infantil, de conformidad con los compromisos internacionales del Iraq y las observaciones de la OIT.

En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, hemos implementado programas para reforzar las capacidades de los inspectores de trabajo. También hemos puesto en marcha la campaña «Trabajo seguro» en el sector de la construcción, dirigida a decenas de miles de trabajadores y empleadores, con el objetivo de establecer una cultura de prevención, cumplimiento normativo y mejora de las condiciones laborales. El desarrollo del sistema de protección social es una de las principales prioridades del Gobierno iraquí. En este sentido, en los últimos años hemos logrado avances concretos en la aplicación de la Ley núm. 18 sobre pensiones y seguridad social de los trabajadores. Se trata de un paso importante hacia la ampliación de la cobertura de la seguridad social. Estos esfuerzos nacionales, respaldados por la OIT y los interlocutores sociales, han dado lugar a un aumento del número de personas cubiertas por la seguridad social hasta superar el medio millón de trabajadores, de los cuales 161 000 contaban con dicha cobertura entre 2024 y 2025. Hemos logrado crear, por primera vez, un sistema de seguridad social opcional; 38 513 trabajadores y trabajadoras se afiliaron a este sistema de seguridad social durante el mismo periodo, lo que permitió que más trabajadores se beneficiaran de la protección social y favoreció la transición al empleo formal.

También hemos lanzado campañas de sensibilización y programas de apoyo institucional en las distintas provincias del Iraq con el fin de animar a la población a afiliarse a los sistemas de seguridad social y fomentar el cumplimiento de la legislación pertinente.

El diálogo social constituye un pilar fundamental que el Gobierno iraquí ha adoptado en la elaboración de sus políticas económicas y sociales. Partiendo de esta base, hemos creado el foro de diálogo social, en el que participan el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las

organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empresarios. Este foro se ha convertido en el Foro Tripartito Nacional encargado del intercambio de información y las consultas en diversos ámbitos económicos y sociales, así como en materia de legislación y políticas relacionadas con el mercado laboral. Actualmente estamos trabajando para promover la institucionalización del foro mediante la creación de una secretaría tripartita, la elaboración de un reglamento interno y el establecimiento del marco legal necesario para el buen funcionamiento de dicho foro.

El Iraq, al igual que muchos países que salen de conflictos y complejos desafíos económicos y de seguridad, se enfrenta a importantes presiones provocadas por un rápido crecimiento de la población, un aumento de la proporción de jóvenes en la composición demográfica, los cambios económicos mundiales, así como el impacto del cambio climático en algunas de las actividades económicas, sin olvidar las transformaciones tecnológicas aceleradas que imponen nuevas exigencias al mercado laboral.

A pesar de estos retos, el Gobierno iraquí sigue adelante con su proyecto de reforma, cuyo objetivo es crear un mercado laboral más integral y sostenible, garantizar la diversificación de la economía nacional, reducir la dependencia del sector público como principal empleador y reforzar el papel del sector privado para generar oportunidades de empleo y crear un terreno fértil favorable a la inversión y la producción. En este contexto, el Gobierno está trabajando en el desarrollo de un sistema de información sobre el mercado laboral y en el refuerzo de los mecanismos de seguimiento, estadísticas y análisis. Esto permite elaborar políticas basadas en datos contrastados e indicadores fiables, al tiempo que se fortalece la capacidad de las instituciones públicas para responder a las transformaciones económicas y sociales de manera más eficaz.

El Iraq cumple los compromisos contraídos en virtud de las disposiciones del Convenio núm. 122, y esto no se limita a la adopción de una política nacional de empleo, sino que se extiende también a la integración del empleo productivo y el trabajo decente como objetivo central de las políticas económicas y sociales del Estado. En este sentido, se están realizando esfuerzos para fortalecer la coherencia e integración entre las políticas de empleo, educación, formación profesional, protección social, inversión y desarrollo local, con el fin de garantizar un impacto concreto y duradero en las oportunidades de empleo, así como en la calidad de los puestos de trabajo.

Concedemos especial importancia a los jóvenes, que representan una gran parte de la población, a través de programas de inserción laboral, el desarrollo de capacidades y el apoyo a las pymes, consideradas el motor del desarrollo económico y social en el Iraq. Al mismo tiempo, seguimos esforzándonos por fomentar la participación de la mujer en la actividad económica, no solo mediante la formación y la adaptación, sino también eliminando los obstáculos institucionales y sociales que limitan su participación, y creando un entorno de trabajo seguro y equitativo que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estamos convencidos de que la consecución de los objetivos de ambos Convenios —los Convenios núms. 88 y 122— requiere una verdadera colaboración entre los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. Es este espíritu de colaboración el que nos esforzamos por consolidar a través de los mecanismos de diálogo social tripartito, que ahora ocupan un lugar más destacado y desempeñan un papel más eficaz en el proceso de elaboración de políticas públicas en el Iraq.

Queremos destacar que continuaremos nuestra cooperación con la OIT y nos beneficiaremos de su experiencia técnica y sus programas especializados. Esto contribuirá a desarrollar la legislación nacional, reforzar las capacidades institucionales, mejorar los indicadores del mercado laboral y promover oportunidades de trabajo decente para todos. La delegación iraquí reitera su pleno compromiso de seguir aplicando las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT, de promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de facilitar la información y los informes requeridos de forma periódica y transparente. Hacemos hincapié en que el camino hacia la reforma en el Iraq es un proceso continuo, basado en el diálogo, la cooperación y la colaboración. Los avances logrados en los últimos años constituyen una base sólida sobre la que apoyarse durante la próxima fase, con miras a alcanzar un mercado laboral más justo y equitativo capaz de ofrecer oportunidades de trabajo decente a todos los ciudadanos.

Para concluir, queremos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Aplicación de Normas, a la Comisión de Expertos y a la OIT por su apoyo constante al Iraq, y esperamos que esta fructífera cooperación continúe, con el fin de promover los objetivos de justicia social, desarrollo sostenible y trabajo decente.

Miembros trabajadores: Es la primera vez que esta Comisión examina de manera integral la aplicación por parte del Iraq de los Convenios núm. 88 y núm. 122, junto con los instrumentos relacionados sobre desarrollo de competencias y licencia de estudios. Los miembros trabajadores recuerdan que el Convenio núm. 122 estableció la obligación general de aplicar una política activa encaminada a lograr el empleo pleno, productivo y libremente elegido. El Convenio núm. 88 establece el marco institucional básico mediante unos servicios públicos de empleo eficaces, mientras que los Convenios sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) complementan esta estructura reforzando el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. A este respecto, los miembros trabajadores toman nota del esfuerzo del Gobierno por elaborar una nueva política nacional del empleo y de la creación de un equipo especializado en el seno del Comité Superior Tripartito para la Planificación y el Empleo de la Población Activa.

También tomamos nota del lanzamiento de la plataforma digital Mihan, que puede suponer un paso importante para mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado laboral y reforzar los servicios públicos de empleo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha puesto claramente de relieve los retos persistentes y estructurales del mercado laboral iraquí, que siguen sin abordarse de manera adecuada. Entre ellos se encuentran el elevado desempleo, especialmente entre las mujeres y los jóvenes; una tasa de participación laboral femenina extremadamente baja, de alrededor del 10,8 por ciento, que es una de las más bajas del mundo, y una economía informal generalizada que afecta a más de dos tercios del empleo. Estas cifras ponen de manifiesto un déficit profundo y sistemático en el acceso a un empleo digno y productivo. A los miembros trabajadores les preocupa especialmente la continua exclusión de las mujeres del mercado laboral, así como el elevado nivel de vulnerabilidad que sufren los jóvenes, las personas desplazadas internamente y las personas con discapacidad.

Estas realidades exigen políticas de empleo específicas e inclusivas, respaldadas por servicios públicos de empleo eficaces, de conformidad con el Convenio núm. 88. Asimismo, observamos con preocupación que se ha facilitado poca información sobre las medidas concretas adoptadas para hacer frente a la economía informal y a las barreras estructurales que dificultan la participación en el mercado del trabajo, incluida la escasa cobertura de la legislación laboral y los sistemas de protección social, especialmente en las zonas rurales y periféricas. No obstante, los miembros trabajadores observan con inquietud problemas más

generales y sistémicos que afectan al cumplimiento del Convenio núm. 122. Recordamos el marco jurídico obsoleto y restrictivo que regula los sindicatos, así como la exclusión de los sindicatos independientes de la consulta tripartita. Sin la libertad de los trabajadores para constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección, sin la participación de los sindicatos independientes en los procesos nacionales de información y consulta, y sin el apoyo a la negociación colectiva, no es posible cumplir debidamente las obligaciones derivadas del artículo 3 del Convenio núm. 122 y del artículo 4 del Convenio núm. 88, a saber, la consulta tripartita sobre las políticas de empleo y la cooperación de los representantes de los empleadores y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo. Por lo tanto, los miembros trabajadores subrayan que la libertad sindical es una condición previa para el cumplimiento de los Convenios núms. 122 y 88, así como de otras normas de la OIT. Instamos al Gobierno a que subsane estas deficiencias con carácter de urgencia. Si bien reconocen los proyectos de cooperación internacional en curso, entre ellos el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT, y las iniciativas relacionadas sobre inversión intensiva en empleo y reforma de la formación profesional, los miembros trabajadores subrayan que estos esfuerzos deben traducirse en resultados de empleo que sean coherentes, cuantificables y asumidos como propios a nivel nacional.

En lo que respecta a la formación profesional, tomamos nota de la información facilitada sobre las responsabilidades institucionales previstas en la legislación nacional. No obstante, lamentamos la falta de datos concretos sobre los resultados, el estado de reformas clave como el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional, y el alcance de las consultas estructuradas con los interlocutores sociales. Un sistema de cualificaciones que funcione correctamente es indispensable para ajustar la oferta de mano de obra a la demanda y para que la política del empleo sea operativa en la práctica.

Los miembros trabajadores también recuerdan la importancia de la licencia pagada de estudios del Convenio núm. 140 como herramienta clave para facilitar el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Por último, destacan que la eficacia de la política del empleo en el marco del Convenio núm. 122 depende de una sólida coordinación entre los servicios públicos de empleo, los sistemas de formación profesional y los sistemas integrales de información sobre el mercado laboral. En la actualidad, siguen existiendo importantes carencias en cuanto a la disponibilidad de datos, la coherencia de las políticas y la aplicación basada en datos empíricos.

Por consiguiente, los miembros trabajadores instan al Gobierno a:

- reforzar la integración de su marco de políticas de empleo;
- abordar con urgencia el marco jurídico obsoleto y restrictivo que regula los sindicatos y que afecta negativamente a la consulta tripartita representativa;
- reforzar la infraestructura de sus servicios públicos de empleo;
- ampliar el acceso efectivo a oportunidades de formación y mejora de las competencias, y
- garantizar un diálogo social pleno y auténtico en el diseño y la aplicación de las políticas de empleo.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores reconocen las obligaciones establecidas en el Convenio núm. 122, según las cuales los gobiernos deben proclamar y aplicar una política activa destinada a promover el pleno empleo productivo y libremente elegido. Una política de empleo tan activa estimula el crecimiento y el desarrollo económicos. Además, ayuda a los empleadores a satisfacer sus necesidades de mano de obra. Tal y como

se establece en el Convenio, los miembros empleadores reconocen que la política debe tener debidamente en cuenta el nivel de desarrollo económico del Estado. La política también debe aplicarse mediante métodos que se adapten a las condiciones y prácticas nacionales. Consideramos que este debe ser el caso del Gobierno del Iraq, que ha sufrido inestabilidad y guerras en el pasado y cuya economía depende en exceso de las exportaciones de petróleo.

Observamos que varios convenios de la OIT complementan el requisito establecido en el Convenio núm. 122 relativo a una política nacional de empleo. Esto incluye un servicio público de empleo eficaz que facilite la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra, tal y como se estipula en el Convenio núm. 88. También incluye políticas y programas integrales y coordinados de orientación y formación profesional, tal y como se establece en el Convenio núm. 142. Y, por último, incluye la concesión de licencias pagadas de estudios para que los trabajadores puedan cursar estudios de formación profesional, tal y como se recoge en el Convenio núm. 140.

Para empezar, queremos recordar la especial importancia del Convenio núm. 122 ya que trata sobre gobernanza. El Gobierno ratificó este Convenio en 1970. La Comisión de Expertos ya ha emitido tres observaciones anteriormente: en 2001, 2002 y 2023. Consideramos que el cumplimiento de este Convenio es importante para las empresas, los trabajadores y, en términos más generales, para el funcionamiento eficaz de las instituciones del mercado laboral.

Como se ha señalado con anterioridad, la relación entre los Convenios núms. 122 y 88 está bien fundamentada. Como indicó la Comisión de Expertos, el Convenio núm. 122 establece un marco general de política de empleo, mientras que el Convenio núm. 88 contribuye a sentar las bases institucionales a través de los servicios de empleo que facilitan la correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra. El Gobierno ratificó el Convenio núm. 88, un convenio técnico, en 1951. La Comisión de Expertos ya se pronunció sobre este Convenio en una ocasión, en 2017. En su observación, la Comisión de Expertos se refirió a los Convenios núms. 140 y 142, ambos ratificados en 1978. Ambos Convenios son de carácter técnico. Es la primera vez que la Comisión debate la aplicación de los Convenios núms. 122 y 88 por parte del Iraq.

La Comisión de Expertos planteó cuatro cuestiones principales en su observación. En primer lugar, debatió la importancia de la declaración y la aplicación de una política nacional de empleo, tanto en la legislación como en la práctica. Se basó en las observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que expresó su preocupación por el aumento del desempleo, la sobrerrepresentación de los grupos desfavorecidos y marginados entre los desempleados, la baja tasa de participación laboral de las mujeres y la magnitud de la economía informal. Estos datos ponen de manifiesto que las tendencias en materia de empleo siguen sin mejorar a pesar de la política nacional de empleo vigente.

En respuesta, los miembros empleadores señalan que el Gobierno ha tomado medidas para elaborar una nueva política nacional de empleo que incluye disposiciones relacionadas con el empleo y la formación. Entendemos que se trata de una versión actualizada de la política mencionada en la observación de la Comisión de Expertos de 2017. Entendemos, asimismo, que el Gobierno se encuentra actualmente inmerso en un proceso de reforma del Código del Trabajo (Ley núm. 37 de 2015). Los miembros empleadores señalan que, para tal fin, se ha creado un equipo especializado en el seno del Comité Superior Tripartito para la Planificación y el Empleo de la Población Activa. También destacan la importancia del diálogo social y la consulta entre los interlocutores sociales en relación con la definición y la aplicación de la

nueva política nacional de empleo y la reforma de la legislación laboral. Los miembros empleadores animan al Gobierno a que siga cooperando con la OIT en lo que respecta a su política nacional de empleo, entre otras cosas a través del Programa de Trabajo Decente por País, el programa de inversiones intensivas en empleo y la alianza PROSPECTS. Animamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica en lo que respecta a la política nacional de empleo y todos los convenios afectados. Estos avances constructivos deben ser reconocidos. No obstante, somos conscientes de que persisten retos importantes en el mercado laboral iraquí, entre ellos los elevados niveles de economía sumergida, así como la baja participación y el subempleo de las mujeres en la población activa.

En segundo lugar, y en lo que respecta al Convenio núm. 88, los miembros empleadores destacan el lanzamiento de la plataforma digital nacional Mihan, destinada a facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Esta plataforma pone en contacto a personas en busca de empleo y titulados de formación profesional con las empresas, con el fin de mejorar la integración laboral. Reconocemos que esta iniciativa tiene el potencial de poner en práctica los servicios de empleo. Sin embargo, observamos que el Gobierno ha proporcionado información limitada al respecto.

En tercer lugar, en relación con el Convenio núm. 142, los miembros empleadores toman nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la función del departamento de formación profesional y empleo en virtud de la Ley núm. 182 de 2018 que identifica las necesidades del mercado laboral en cuanto a profesiones, tipos de trabajo y competencias requeridas, y desarrolla las capacidades de los solicitantes de empleo mediante cursos de formación. Los miembros empleadores reconocen que la puesta en práctica de estas iniciativas permitiría, en la práctica, que los trabajadores pudieran optar a puestos de trabajo adecuados a sus competencias. Sin embargo, sigue sin haber suficiente información sobre su aplicación en la práctica.

Por último, la Comisión de Expertos señaló que el Gobierno tiene la intención de denunciar el Convenio núm. 140, relativo al desarrollo y la aplicación de políticas de licencia pagada de estudios, con el fin de facilitar el acceso de los trabajadores a la educación y la formación. Al igual que la Comisión de Expertos, recordamos al Gobierno que debe cumplir con el Convenio núm. 140, ya que aún no se ha hecho efectiva ninguna denuncia. También quisiéramos recordar al Gobierno que las denuncias solo pueden presentarse durante un breve plazo tras la expiración de un periodo inicial de diez años a partir de la fecha en que el Convenio entró en vigor por primera vez. Por lo tanto, los Estados Miembros deberían examinar detenidamente estos plazos a la hora de ratificar los Convenios de la OIT y asegurarse de que pueden aplicar sus disposiciones mediante evaluaciones minuciosas previas a la ratificación.

Los miembros empleadores señalan que el objetivo de un empleo pleno, productivo y libremente elegido requiere productividad, crecimiento y un entorno empresarial propicio para la creación de oportunidades de empleo. El Gobierno debe facilitar y crear un entorno favorable para el crecimiento y la resiliencia de las empresas mediante una política nacional de empleo centrada en el trabajo y la formación, que incluya servicios de empleo sólidos, así como formación profesional y educación. De este modo se garantizará la generación de crecimiento y empleo productivo.

Interpretación del árabe: **Miembro empleador, Iraq**: En primer lugar, quisiera agradecer a la OIT su apoyo constante a la República del Iraq y los programas de cooperación técnica y fortalecimiento de capacidades, lo que ha contribuido a promover el diálogo social y a reforzar los principios del trabajo decente. También quisiéramos rendir homenaje a la Comisión de

Expertos y a la Comisión de apoyo a los Estados. En lo que respecta a la situación del Iraq y al Convenio núm. 88 y al Convenio núm. 122, nos gustaría señalar que el Iraq ha puesto en marcha actualmente reformas sustanciales para desarrollar el mercado laboral, promover las oportunidades de empleo y mejorar el marco legislativo e institucional. En efecto, el Gobierno, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, ha establecido un diálogo auténtico para desarrollar la legislación vigente, en particular el Código del Trabajo núm. 37 de 2015, con el fin de responder a las necesidades del mercado y del desarrollo sostenible.

En la actualidad, estamos convencidos de que este tipo de diálogo contribuirá a mejorar la legislación y el mercado laboral en el Iraq. La creación del foro de diálogo social supuso un paso hacia una verdadera colaboración tripartita que hoy permite encontrar soluciones en materia de empleo y mercado laboral a través del diálogo, la cohesión y la colaboración para satisfacer las necesidades del mercado laboral en el Iraq.

Por otra parte, se sigue trabajando arduamente para desarrollar y modernizar los servicios de empleo, a fin de establecer un vínculo entre la oferta y la demanda en el mercado laboral y cumplir así los objetivos del Convenio núm. 88. A la luz de los retos económicos y los cambios que están experimentando los países, el progreso continúa y los empleadores del Iraq están convencidos de que alcanzar los objetivos de ambos Convenios requiere una colaboración entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, que incluya la cooperación técnica, el intercambio de conocimientos especializados y el fortalecimiento de las capacidades. Esta labor sigue adelante. Los avances logrados y la voluntad tripartita que existe hoy en día para continuar con la reforma merecen todo su apoyo, con objeto de modernizar las oportunidades de empleo y el mercado de trabajo para responder a las necesidades de nuestros ciudadanos. Por último, reiteramos nuestro compromiso de colaborar con el Gobierno iraquí, las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con la OIT, para garantizar el cumplimiento de los Convenios núms. 88 y 122.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Libia, hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**: Libia tiene el placer de intervenir en nombre del grupo de los Estados Árabes, y quisiéramos rendir homenaje y dar las gracias al Gobierno por su informe sobre los dos Convenios: el Convenio núm. 88 y el Convenio núm. 122. El grupo de los Estados Árabes ha seguido de cerca la presentación del Gobierno, y hemos tomado nota de todos los esfuerzos que se están realizando actualmente con el fin de desarrollar las instituciones laborales a pesar de las dificultades económicas y sociales, y para alinearlas con el desarrollo, lo que demuestra un compromiso genuino con el desarrollo, la reforma y la promoción del trabajo decente.

El grupo de los Estados Árabes celebra los avances logrados, en particular la elaboración de una política nacional de empleo para el periodo 2026-2030, fruto de un diálogo tripartito participativo, en colaboración con la OIT. Este compromiso y un enfoque participativo ponen de manifiesto el compromiso del país con el Convenio núm. 122 y reflejan una visión nacional integral para encontrar soluciones tripartitas a los problemas relacionados con el empleo. Acogemos con satisfacción los esfuerzos destinados a establecer un vínculo entre quienes buscan empleo y las necesidades del mercado, facilitar la transición del sector informal al formal y ampliar la cobertura de la protección social.

El grupo de los Estados Árabes desea asimismo rendir homenaje a los esfuerzos realizados por el Gobierno para promover el diálogo social tripartito, y en particular a la creación de un foro nacional de diálogo social, que representa un progreso real, un avance institucional que incluye a todas las partes interesadas del sector del empleo. Por último,

animamos al Iraq a que continúe su colaboración con la OIT y la cooperación técnica para fortalecer las instituciones nacionales, impulsar las reformas y lograr el trabajo decente para todos.

Miembro gubernamental, Bangladesh: Observamos que el Iraq sigue trabajando intensamente para desarrollar su mercado laboral y sus instituciones, así como para reforzar las políticas de empleo. Reconocemos que el Iraq se esfuerza por adoptar medidas ante los complejos retos económicos, las condiciones sociales y los problemas de desarrollo acumulados. Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento por los avances logrados en la elaboración de la Política Nacional de Empleo para el periodo 2026-2030. También cabe destacar que este documento se elaboró a través de un diálogo participativo en el que intervinieron los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Esto refleja el compromiso con las disposiciones del Convenio núm. 122, un compromiso para abordar el desempleo y fomentar el desarrollo de habilidades. También queremos aplaudir las iniciativas emprendidas para reforzar las instituciones del mercado laboral, en particular las destinadas a ampliar los programas de formación profesional y adaptarlos a las necesidades de la economía. Tomamos nota de las medidas adoptadas para fomentar la transición gradual de la economía informal a la economía formal.

Observamos asimismo la ampliación de la cobertura de la protección social y el aumento del número de personas afiliadas a la seguridad social. Destacamos la importancia de las medidas adoptadas por el Iraq para fortalecer, en particular, el diálogo social tripartito. La creación del Foro Nacional de Diálogo Social supone un importante avance institucional que, en nuestra opinión, tiene el potencial de mejorar la participación de los interlocutores sociales en las políticas relativas al mercado laboral y al trabajo digno.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán: La delegación de la República Islámica del Irán desea reconocer los esfuerzos desplegados por el Iraq para cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios núms. 88 y 122. Reconocemos que el Iraq opera en un entorno socioeconómico complejo y valoramos positivamente las medidas concretas que ha adoptado para reforzar sus servicios de empleo y promover una política nacional de empleo coherente. La elaboración de la Política Nacional de Empleo para el periodo 2026-2030, llevada a cabo mediante consultas y en colaboración con la OIT, refleja un compromiso genuino con una gobernanza inclusiva y participativa del mercado laboral. Asimismo, reconocemos los continuos esfuerzos del Iraq por ampliar la formación profesional, extender la cobertura de la protección social y apoyar la transición de los trabajadores de la economía informal a la formal, todos ellos componentes esenciales de una política de empleo sostenible en consonancia con el Convenio núm. 122.

Además, la creación del Foro Nacional de Diálogo Social constituye un avance institucional significativo que refuerza la voz de los trabajadores y los empleadores a la hora de definir las políticas de trabajo decente. La República Islámica del Irán anima al Iraq a seguir por este camino y respalda la colaboración constructiva entre el Gobierno del Iraq y los órganos de control de la OIT. Confiamos en que las deliberaciones de la Comisión contribuyan de forma positiva a las iniciativas de reforma que se están llevando a cabo en el Iraq.

Miembro trabajadora, España: El Convenio núm. 122 exige consulta y cooperación en la elaboración de políticas de empleo. El Convenio núm. 88 se basa en instituciones del mercado laboral que respondan a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes. Por consiguiente, la aplicación de estos dos importantes Convenios depende de la existencia de organizaciones sindicales representativas que puedan participar libre y eficazmente en la gobernanza del mercado laboral. El informe sindical presentado en este caso

plantea serias preocupaciones sobre la continua exclusión de los sindicatos independientes de importantes instituciones y mecanismos de consulta del mercado laboral iraquí.

Asimismo, destaca la preocupación por el trato desigual entre las organizaciones sindicales y la concentración de la representación en estructuras que no reflejan plenamente el pluralismo sindical. Los sindicatos independientes iraquíes han exigido igualdad de reconocimiento y participación en los órganos responsables de la planificación del empleo, la gobernanza del mercado laboral, la protección social, la formación profesional y los servicios de empleo. Así los trabajadores y trabajadoras deben tener la libertad de elegir a sus representantes y todas las organizaciones representativas deben poder participar en igualdad de condiciones. La cuestión no se limita a los derechos, afecta directamente a la eficacia de la política de empleo. Las instituciones del mercado laboral se fortalecen cuando se benefician de las diversas perspectivas y experiencias de los trabajadores.

Excluir a las organizaciones representativas debilita la consulta y sin duda reduce la confianza en las instituciones públicas. El movimiento sindical ha defendido sistemáticamente que un tripartismo genuino exige igualdad entre las organizaciones sindicales representativas y el fin de las prácticas que dan como resultado la exclusión, la discriminación o el monopolio de la representación de la clase trabajadora. Así los Convenios núms. 122 y 88 no pueden aplicarse plenamente si se niega a las organizaciones representativas de los trabajadores el acceso equitativo a los procesos de consulta y toma de decisiones. La clase trabajadora iraquí merece una representación y participación genuina. Instamos por tanto al Gobierno a garantizar la igualdad de trato para todas las organizaciones sindicales representativas, a reconocer a los sindicatos independientes como interlocutores sociales legítimos, y a garantizar su participación en todas las instituciones relacionadas con la política y los servicios de empleo.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Agradecemos a la Comisión de Expertos su Informe sobre el cumplimiento por parte del Iraq de los Convenios núms. 88 y 122, así como al Gobierno del Iraq por haber facilitado información sobre su aplicación. El Reino Unido reconoce la colaboración constructiva del Iraq con la OIT, entre otras cosas a través del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). Son bienvenidos las labores que se están realizando para diseñar una política nacional de empleo integral, ya que supondrían un paso importante para aumentar la participación en la población activa, especialmente en el sector privado. El lanzamiento de la plataforma digital Mehan es otro ejemplo alentador de innovación digital destinada a facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. También se reconoce la colaboración continua del Iraq con sus socios internacionales para reforzar los servicios de empleo y poner en marcha medidas para mejorar los medios de subsistencia. Las iniciativas centradas en el asesoramiento laboral, el desarrollo de competencias y la promoción de entornos de trabajo seguros e inclusivos están reforzando la capacidad institucional, lo que contribuye a obtener una participación más eficaz e inclusiva en el mercado laboral. El Reino Unido toma nota de las preocupaciones expresadas por la Comisión en relación con los retos estructurales persistentes en el mercado laboral. Continúan las altas tasas de desempleo, que afectan de manera desproporcionada a los colectivos desfavorecidos y marginados. La participación laboral femenina sigue siendo una de las más bajas del mundo, y la dependencia del empleo en el sector público continúa siendo considerable, junto con un sector informal de gran envergadura donde los trabajadores no están protegidos por la legislación laboral ni por la protección social. Será fundamental seguir trabajando para reforzar la legislación laboral y las condiciones de trabajo en el Iraq, con el fin de respaldar la estabilidad y la diversificación económicas y fomentar el tan necesario desarrollo del sector privado. Esto incluye mejorar la

eficacia de los servicios públicos de empleo, potenciar la capacidad para poner en contacto a los demandantes de empleo con las ofertas de trabajo, fortalecer la coordinación entre los servicios de empleo, los sistemas de formación y las empresas, y proporcionar datos e informes.

El Reino Unido anima al Gobierno del Iraq a que considere la adopción de medidas específicas y activas en el marco de las políticas de empleo que permitan apoyar el acceso de las mujeres a un trabajo seguro y decente, y aumentar la participación en el mercado laboral de los grupos tradicionalmente infrarrepresentados, hacer frente a la informalidad del trabajo, entre otras cosas, mediante iniciativas continuas destinadas a formalizar la población activa y fomentar el registro, impulsar y aplicar una política nacional de empleo coherente e integrada que respalde la diversificación económica y el desarrollo del sector privado y, finalmente, seguir colaborando de manera constructiva con la OIT y aprovechar la asistencia técnica disponible. Con un compromiso y un apoyo constantes por parte de socios como la OIT, es posible lograr avances significativos en la mejora de los resultados del mercado laboral, lo que a su vez ayudará al Iraq a aumentar el desarrollo del sector privado, fundamental para su diversificación económica. El Reino Unido espera que el próximo informe del Iraq ponga de manifiesto avances concretos a la hora de abordar estos retos y de cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios núms. 88 y 122.

Miembro trabajador, Francia: El Convenio núm. 122 exige la aplicación de una política de empleo destinada a garantizar a todos un empleo pleno, productivo y libremente elegido. Por su parte, el Convenio núm. 88 exige el establecimiento de servicios de empleo accesibles y adaptados a las necesidades de todos los trabajadores y solicitantes de empleo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha destacado las dificultades persistentes a las que se enfrentan las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral. Las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en el mercado laboral, mientras que muchos jóvenes siguen enfrentándose al desempleo, a la precariedad y a unas oportunidades limitadas de conseguir un empleo digno.

Los sindicatos independientes subrayaron que estos retos no pueden superarse con medidas aisladas. Requieren políticas de empleo integrales elaboradas en el marco de una consulta genuina con los trabajadores y sus organizaciones representativas.

Las mujeres y los jóvenes suelen ser los primeros afectados por el desempleo y el empleo precario. De hecho, están sobrerrepresentados en las formas de empleo precario y corren un mayor riesgo de quedar excluidos de las oportunidades del mercado laboral.

El Convenio núm. 122 exige la aplicación de políticas que beneficien a todos los trabajadores, y no solo a aquellos que ya cuentan con un empleo estable. Del mismo modo, el Convenio núm. 88 insta al Gobierno a establecer servicios de empleo accesibles para todos y capaces de ayudar a los grupos vulnerables a acceder a oportunidades de empleo. El movimiento sindical hizo hincapié en que las políticas de empleo deberían diseñarse en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores. Esto es especialmente importante a la hora de elaborar medidas cuyo objetivo sea mejorar las oportunidades para las mujeres y los jóvenes. Reafirmamos con determinación que las organizaciones de trabajadores conocen de primera mano los obstáculos que existen en el mercado laboral y pueden contribuir a encontrar soluciones más eficaces e inclusivas. El futuro del mercado laboral iraquí depende de que se garantice que las mujeres y los jóvenes no queden marginados. Su participación es fundamental para el desarrollo económico, la estabilidad social y el crecimiento sostenible del empleo.

Instamos al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores independientes, elabore medidas específicas encaminadas a aumentar las oportunidades de empleo para las mujeres y los jóvenes trabajadores y a garantizar la igualdad de acceso a los servicios de empleo, de conformidad con los Convenios núms. 122 y 88. Por último, instamos al Gobierno a que organice y celebre, esta vez de forma efectiva, el foro sobre el diálogo social que prometió el año pasado. Este deberá reunir en torno a la mesa a todas las organizaciones sindicales independientes del país. Esa es la condición indispensable para intercambiar ideas y emprender acciones significativas sobre la situación de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral.

Miembro trabajador, Finlandia: Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos. Aunque este caso se refiere a la aplicación de los Convenios núm. 122 y núm. 88 en el Iraq, hay una cuestión más profunda en juego. Estos Convenios no pueden aplicarse realmente a menos que se respete por completo la libertad sindical, tanto en la legislación como en la práctica. El Convenio núm. 122 exige una política activa encaminada a lograr el empleo pleno, productivo y libremente elegido. El Convenio núm. 88 exige la existencia de un servicio público de empleo que funcione de manera eficaz, equitativa y en interés público. Ambos Convenios requieren asimismo la participación genuina de representantes de los trabajadores y los empleadores en el diseño, el funcionamiento y la supervisión de estas políticas e instituciones. El requisito es explícito. El artículo 3 del Convenio núm. 122 establece la obligación de consultar a los representantes de las personas afectadas, en particular a los empresarios y a los trabajadores. El artículo 4 del Convenio núm. 88 exige la cooperación con dichos representantes en la organización y el funcionamiento de los servicios de empleo. No se trata de detalles de procedimiento, sino de condiciones esenciales para su aplicación. Por lo tanto, las preocupaciones que atañen a la esencia misma de la libertad sindical en el Iraq son inseparables de este caso. La libertad sindical es una condición previa para el cumplimiento de los Convenios núms. 122 y 88. Cuando los trabajadores no pueden crear libremente organizaciones de su elección ni afiliarse a ellas, la consulta no puede ser genuina. Cuando los sindicatos independientes no pueden funcionar de manera efectiva, la cooperación no puede resultar provechosa.

Sin una consulta y una cooperación auténticas, la aplicación tanto en la legislación como en la práctica es sencillamente imposible. Las consecuencias para la vida cotidiana de los trabajadores son directas. Los servicios públicos de empleo deben ser transparentes, responsables y accesibles. Los trabajadores deben poder confiar en que el acceso al empleo se basa en criterios objetivos, y no en el favoritismo, el clientelismo, la influencia política o la desigualdad de trato. Estas son preocupaciones que los sindicatos independientes del Iraq han planteado desde hace mucho tiempo. Sin organizaciones de trabajadores independientes, no hay ninguna forma eficaz de supervisar si los servicios de empleo funcionan de manera justa. Sin una participación sindical auténtica, no existe ninguna garantía creíble de que las instituciones respondan a las necesidades de los trabajadores en lugar de a intereses administrativos o políticos. La mera existencia de organismos, leyes o decretos no basta para cumplir con las obligaciones derivadas del Convenio núm. 88. Y lo mismo se aplica al Convenio núm. 122. Una política nacional de empleo no puede considerarse que cumpla sustancialmente con los requisitos si las personas más afectadas por el desempleo, la economía informal y la exclusión no pueden participar a través de organizaciones independientes de su propia elección.

Si la voz de los trabajadores se ve restringida o monopolizada, la formulación de políticas no puede reflejar la realidad de los trabajadores y la consulta corre el riesgo de convertirse en una mera formalidad. Esto debería ser una de las principales preocupaciones de esta

Comisión. La ausencia de plena libertad sindical no solo plantea problemas con respecto a las propias normas de la libertad sindical, sino que socava los mecanismos a través de los cuales se pretende que funcionen los Convenios núms. 88 y 122. Y cuando el derecho de sindicación no está garantizado de forma efectiva, no se cumplen los requisitos legales para la aplicación de estos Convenios.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos**: Quisiera comenzar dando las gracias a los miembros de la Comisión de Expertos por su informe, recomendaciones y comentarios. Todo ello no puede sino contribuir a la correcta aplicación de las normas internacionales del trabajo. También quisiera agradecer al Gobierno sus explicaciones y la información detallada sobre estos dos Convenios.

Hemos escuchado con mucha atención todo lo que se ha dicho. Hemos tomado buena nota de que el Iraq sigue desarrollando instituciones orientadas al mercado de trabajo, lo que nos indica que estas políticas se basan en el desarrollo de instituciones capaces de abordar las dificultades sociales y económicas. También se nos proporcionó una descripción de las políticas definidas para el periodo 2026-2030. Estas políticas se pusieron en marcha mediante un enfoque de colaboración con empleadores y trabajadores, y con el apoyo de la OIT, lo que demuestra un claro compromiso en favor de la promoción del empleo productivo y libre, y el fomento de los recursos humanos, de conformidad con los objetivos del Convenio núm. 122.

Celebramos todos los esfuerzos que se están realizando para impulsar la formación profesional y la formación técnica, así como la conexión entre estas y el mercado laboral. Se trata de un proceso de transición que debe permitir pasar de la economía informal a la economía formal. Todo esto ha allanado el camino para la adopción de medidas de protección social y permite, además, ampliar la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las políticas relativas al trabajo decente. Para concluir, consideramos que las iniciativas emprendidas por el Iraq merecen nuestro apoyo y que la Oficina debe hacer un seguimiento de las mismas, a fin de que esta pueda brindar asistencia técnica y facilitar la plena aplicación de estos dos Convenios.

Miembro trabajadora, Australia: Tomo la palabra en nombre del movimiento sindical australiano. Nos preocupa profundamente la observación de la Comisión de Expertos según la cual el desempleo está aumentando en el Iraq. El desempleo afecta de manera desproporcionada a los trabajadores marginados, entre ellos las trabajadoras y los trabajadores de las zonas rurales y periféricas. A la hora de buscar empleo, muchas personas se ven obligadas a incorporarse a la economía informal, donde a menudo reciben salarios insuficientes, carecen de protección jurídica y están expuestas a condiciones de trabajo peligrosas y no reguladas.

La expansión de la economía informal constituye una violación sistemática de los derechos laborales fundamentales, así como un desafío para la justicia social con implicaciones de gran alcance. A medida que cada vez más trabajadores se ven abocados a formas de empleo precarias y no reguladas, la desigualdad se agrava y erosiona la cohesión social. La economía sumergida también supone una desventaja competitiva para las empresas que cumplen la normativa, lo que debilita los cimientos de un desarrollo económico justo y sostenible. Por consiguiente, abordar la economía informal es fundamental para promover un crecimiento inclusivo, fortalecer las instituciones democráticas y fomentar una mayor estabilidad social y económica. Las trabajadoras se enfrentan a obstáculos especialmente difíciles para acceder a un trabajo decente, entre los que se incluyen la discriminación estructural, el acceso limitado a la educación y la formación, y las normas sociales restrictivas que limitan su participación en el mercado laboral.

Como resultado, las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo informal y precario, donde son más vulnerables a la explotación y el acoso. Es fundamental adoptar medidas específicas para romper el ciclo de inseguridad económica y exclusión de las mujeres. El Gobierno tiene la obligación de aplicar una política activa destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, de conformidad con el Convenio núm. 122, y de prestar servicios de empleo eficaces que pongan a los trabajadores en contacto con oportunidades de trabajo decente, con arreglo al Convenio núm. 88. No obstante, la Comisión de Expertos señala que el Gobierno no ha facilitado información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a los retos del mercado laboral ni sobre las medidas destinadas a promover el empleo de los trabajadores marginados. Instamos al Gobierno a que colabore con las autoridades e informe sobre las condiciones del mercado laboral, así como sobre el desarrollo de una política nacional de empleo integral.

Para hacer frente a la economía sumergida se requiere un diálogo social auténtico, una participación significativa de los trabajadores y una gobernanza más sólida del mercado laboral. Los trabajadores de la economía informal se encuentran entre los más vulnerables y sus opiniones deben ser fundamentales en cualquier diálogo del Gobierno con los representantes de los trabajadores. Sin embargo, los sindicatos independientes denuncian que siguen sufriendo restricciones, ya que el Gobierno continúa concediendo derechos de representación exclusivos a un único sindicato. Las restricciones persistentes al pluralismo sindical siguen obstaculizando la libertad sindical. Urgimos al Gobierno a que garantice la igualdad de derechos y protecciones para todos los sindicatos, tanto en la legislación como en la práctica, y a que colabore con ellos para hacer extensivas las protecciones jurídicas, sociales y laborales a todos los trabajadores.

Miembro trabajador, Kenya: El Convenio núm. 122 exige una política activa encaminada a lograr el empleo pleno, productivo y libremente elegido. El Convenio núm. 88 exige la existencia de servicios públicos de empleo eficaces, capaces de ayudar a los trabajadores a acceder a oportunidades de empleo. Sin embargo, la implementación de estos Convenios no puede analizarse únicamente en términos de programas, instituciones o estadísticas. La cuestión central es si los propios trabajadores participan de verdad en la elaboración de las políticas que afectan a sus vidas.

Los sindicatos independientes del Iraq han subrayado en repetidas ocasiones que las políticas de empleo suelen debatirse y aprobarse sin una participación efectiva de los representantes de las organizaciones de trabajadores. Esta preocupación atañe al núcleo y al propósito de los Convenios núms. 122 y 88. Las políticas de empleo no pueden tener éxito si los trabajadores no participan en el proceso de toma de decisiones, y los servicios de empleo no pueden responder plenamente a las necesidades de los trabajadores si sus representantes quedan excluidos de las instituciones del mercado laboral. Los trabajadores no son meros beneficiarios de las políticas de empleo. Son los principales actores del mercado laboral. Se enfrentan al desempleo. Sufren condiciones laborales precarias. Reciben salarios bajos y experimentan la economía sumergida a diario. Sus organizaciones poseen conocimientos y experiencia valiosos que deberían contribuir al desarrollo de estrategias de empleo y reformas del mercado laboral. El movimiento sindical también ha expresado su preocupación por la exclusión de los sindicatos independientes de los comités e instituciones encargados de definir las políticas de empleo.

Esta exclusión debilita la confianza, reduce la rendición de cuentas y menoscaba la legitimidad de la gobernanza del mercado laboral. El Convenio núm. 122 reconoce la importancia de la consulta y la cooperación en materia de política de empleo. El Convenio núm. 88 también se basa en instituciones del mercado laboral que respondan a las

necesidades de los trabajadores. Estos objetivos no pueden alcanzarse sin la participación efectiva de organizaciones de trabajadores representativas e independientes. Ninguna política de empleo puede considerarse verdaderamente inclusiva si se niega a los trabajadores la posibilidad de participar de forma significativa en su elaboración y aplicación. Por lo tanto, instamos encarecidamente al Gobierno a que reconozca a las organizaciones de trabajadores independientes como socios de pleno derecho en la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas y los servicios de empleo.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera agradece al Gobierno su informe y acoge con satisfacción esta oportunidad de debate en el marco de los Convenios núms. 88 y 122. El Convenio núm. 122 exige que se aplique una política de empleo activa destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, y el Convenio núm. 88 establece que los servicios públicos de empleo eficaces apoyen a los trabajadores en el acceso a oportunidades de empleo. El éxito de la aplicación de estos Convenios no puede medirse únicamente por el número de puestos de trabajo creados o el número de trabajadores inscritos en los servicios de empleo. La verdadera cuestión es si los trabajadores están teniendo acceso a un trabajo digno y si tienen una influencia relevante en la definición de las políticas que afectan a su vida laboral. La Comisión ha destacado una serie de retos importantes a los que se enfrenta el Iraq en el mercado laboral, entre los que se incluyen el elevado desempleo, la informalidad generalizada y la participación especialmente baja de las mujeres en el mercado de trabajo.

Estos retos demandan respuestas políticas integrales y coordinadas que tengan como eje central la inclusión en el trabajo decente y la igualdad de oportunidades. Por lo tanto, la ICM aplaude los esfuerzos por desarrollar políticas nacionales de empleo y fortalecer los servicios de empleo. Asimismo, destacamos la importancia de velar por que los programas de formación profesional estén alineados con las necesidades del mercado laboral y apoyen a los trabajadores, en particular a las mujeres jóvenes, los jóvenes y las personas con discapacidad, así como a otros grupos que se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo. Para los trabajadores de los sectores de la construcción, los materiales de construcción y la madera, estas cuestiones revisten especial importancia. Las oportunidades de empleo generadas a través de la reconstrucción, el desarrollo de infraestructuras y la inversión deben traducirse en empleos dignos, oportunidades de formación adecuadas y medios de vida sostenibles, en lugar de trabajo precario e informal.

Para lograr un trabajo decente, los trabajadores también necesitan organizaciones representativas capaces de defender sus intereses a la hora de participar en la gobernanza del mercado laboral. Los sindicatos independientes han expresado su preocupación por la exclusión de las organizaciones representativas de los trabajadores de importantes instituciones del mercado laboral y de los procesos de consulta. Asimismo, han destacado la necesidad de que se garantice la igualdad de trato entre las organizaciones sindicales, un pluralismo sindical auténtico y el reconocimiento de los sindicatos independientes como interlocutores sociales legítimos. La ICM subraya la importancia de contar con mecanismos eficaces de diálogo social que reúnan a Gobiernos, empresarios y organizaciones representativas de los trabajadores en pie de igualdad. Este diálogo es esencial para abordar el desempleo, la economía sumergida, las desigualdades en el mercado laboral, la escasez de mano de obra cualificada y otros retos laborales a los que se enfrenta el Iraq. El trabajo decente requiere derechos, representación y participación. Así pues, urgimos al Gobierno a que siga desarrollando sus políticas nacionales de empleo en consulta con los interlocutores sociales, reforzando los servicios de empleo y los programas de desarrollo de competencias, y a que

garantice la plena participación de las organizaciones de trabajadores independientes en la política de empleo, los servicios de empleo y la gobernanza del mercado laboral, de conformidad con los Convenios núms. 88 y 122.

Observadora, Internacional de la Educación (IE): Los Convenios núms. 122 y 88 son claros. La política de empleo debe basarse en una consulta auténtica. Esto no es opcional. Sin embargo, en el Iraq, los sindicatos independientes denuncian la existencia de normativas restrictivas y el funcionamiento deficiente del foro de diálogo tripartito. Las consultas siguen siendo irregulares, limitadas y con demasiada frecuencia simbólicas y esto debe cambiar. Las organizaciones representativas de los trabajadores tienen derecho a participar de forma plena, periódica y significativa en las consultas sobre políticas de empleo, reformas del mercado laboral, formación profesional, desarrollo profesional continuo y protección social. Cualquier cosa que no sea así socava el propio objetivo de los Convenios que estamos debatiendo hoy. Las políticas que se elaboren sin una participación auténtica de los trabajadores no responderán a las realidades que se viven en los lugares de trabajo y las comunidades. La IE, en representación de los trabajadores del sector educativo, quiere destacar que la educación, las competencias y las habilidades son fundamentales para las políticas de empleo. Sin una inversión sostenida en la educación pública, el profesorado y sistemas de formación inclusivos, el Iraq no podrá hacer frente a los retos de desarrollo mencionados por el Gobierno, como el desempleo, la economía informal, las disparidades geográficas, el cambio climático, el trabajo infantil y la igualdad de género.

Un auténtico diálogo social tripartito es esencial para diseñar políticas que den resultado. Eso significa que todos los sindicatos representativos e independientes deben estar presentes en la mesa de negociaciones, y no solo unos pocos seleccionados. El Gobierno subrayó que el Iraq está comprometido y se encuentra en un momento propicio para promover el trabajo decente para todos y la reforma de la gobernanza del mercado laboral. Ahora es necesario que los principios de los Convenios núms. 122 y 88 se reflejen en la práctica.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Antes de comenzar a leer el texto preparado que tengo ante mí, debo reconocer que este debate interactivo debe continuar, y que acogemos estas observaciones con apertura y agradecimiento. No tenemos nada que ocultar en lo que respecta a la realidad, los desafíos y las medidas que estamos adoptando. En cada ocasión, consultamos con las organizaciones afectadas.

Por otro lado, he escuchado algunas de las observaciones realizadas. Tenía la sensación de que estábamos hablando del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y no de los Convenios núm. 88 y núm. 122 en lo que respecta al derecho de sindicación, la libertad sindical y la libertad de los sindicatos. En el Iraq tenemos una Constitución, y esta garantiza la libertad y el pluralismo sindicales. Existe una ley que asegura su cumplimiento. Existen situaciones concretas, surgen retos y se adoptan las medidas oportunas. En lo que respecta a la promulgación de la Ley de Organizaciones Sindicales, este proceso se está llevando a cabo en cooperación con la OIT.

En 2018, el Iraq se adhirió al Convenio núm. 87 por convicción, por creer en la importancia del carácter plural de los sindicatos, y cabe decir que los sindicatos participaron en la redacción de la cláusula correspondiente de la Constitución. Por supuesto, hay diferentes puntos de vista y existen conflictos. Somos un país en desarrollo. Nos encontramos en una región afectada por conflictos y crisis y, ahora, debido a las crisis que se están viviendo en el Iraq, nos hallamos en una situación en la que las exportaciones de petróleo se han paralizado, lo que tiene un efecto dominó en el mercado de trabajo. En cuanto a los sindicatos, tengo la impresión de que algunas de las observaciones que se han presentado no están actualizadas. No tenemos

sindicatos independientes y no independientes. Todos los sindicatos del Iraq son independientes. No existe intervención ni injerencia alguna por parte del Gobierno en la labor de los sindicatos. Hay organizaciones que son más representativas y hay otras de carácter diferente. El Gobierno no boicotea ni da más poder a unos sindicatos que a otros. Todas estas organizaciones están presentes y cuentan con la aprobación del Gobierno, por lo que insto a los miembros trabajadores a que investiguen estas cuestiones y estén mejor informados en lo que respecta al diálogo social. El foro de diálogo social está integrado por todos los sindicatos y todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, y les consultamos a la hora de adoptar políticas. La OIT está al corriente de este proceso. Además, se mantiene un diálogo constante con el Parlamento y la Comisión Selecta del Parlamento sobre esta cuestión. Ahora vuelvo a mi declaración preparada.

Al término de esta discusión, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los miembros de la Comisión y a todos los participantes, Gobiernos, empleadores y trabajadores. Hemos escuchado atentamente todas las opiniones expresadas y todas estas aportaciones son bienvenidas a la hora de prestar ayuda para fortalecer el empleo y el trabajo decente. Asimismo, es importante evaluar la situación en los países en función de la realidad sobre el terreno, los resultados y las reformas emprendidas, sin pasar por alto los retos y las situaciones extraordinarias a las que tenemos que enfrentarnos.

En las últimas décadas, el Iraq ha sufrido guerras, conflictos, terrorismo y crisis económicas, factores que han dejado huella en los mercados laborales, en las instituciones y en la infraestructura económica. Sin embargo, el Gobierno no ha considerado que estos retos sean motivo para reducir sus compromisos internacionales. Al contrario, los ha convertido en una fuerza impulsora para llevar a cabo reformas significativas y concretas. La elaboración de la política nacional de empleo y el desarrollo del mercado laboral no son promesas vacías. Se están implementando medidas que se completarán dentro de un plazo determinado, en cooperación con la OIT. Por lo tanto, la delegación del Iraq considera que lo ocurrido en los últimos años supone un auténtico avance en la aplicación de los Convenios núms. 88 y 122. Quisiéramos afirmar que existe voluntad institucional y política, y muy seria, para garantizar que tengamos pleno empleo que sea productivo y decente.

Hemos escuchado algunas de las intervenciones que se han centrado en los retos. No estamos en una fase de negación en lo que respecta a estos retos. Sin embargo, no debemos hacer caso omiso de los avances logrados. Contamos con asistencia técnica y creemos que esta cooperación con la OIT es un indicador. No debemos pasar por alto la importancia de las reformas que se han llevado a cabo. No buscamos un trato especial. Buscamos una evaluación equilibrada y justa de lo que se está consiguiendo sobre el terreno.

También creemos que el desempleo, el sector informal, la situación de las mujeres y el desarrollo de competencias son problemas profundamente arraigados que no pueden resolverse de la noche a la mañana. Creo que este proceso lleva tiempo y requiere un esfuerzo continuado y una política a largo plazo. Ese es el camino que hemos elegido en el Iraq.

La delegación del Iraq reitera su plena cooperación con la OIT y los órganos de control, y se muestra dispuesta a proseguir el diálogo con los interlocutores sociales. Me gustaría asegurarles que el Gobierno seguirá adelante con las reformas en materia de empleo y protección social, formación profesional y diálogo social, de acuerdo con nuestros compromisos internacionales. Quisiera dejar muy claro que no nos encontramos en una posición en la que tengamos que defender cuáles son nuestras intenciones. Por el contrario, reafirmamos nuestra posición a través de logros, reformas y nuevas políticas, y creo que

nuestra cooperación con la OIT da fe de ese progreso. Por lo tanto, creemos que el camino que hemos elegido es positivo y merece apoyo y asistencia técnica.

Esperamos que las conclusiones de esta Comisión reflejen los avances alcanzados y el tipo de cooperación que hemos mantenido.

Miembros empleadores: Antes de exponer nuestras recomendaciones, deseamos hacernos eco del comentario del Gobierno de que muchas de las intervenciones que escuchamos en este caso se referían a cuestiones que quedaban fuera del ámbito de aplicación de los Convenios a los que aludió la Comisión de Expertos en su observación. Queremos recordar a los oradores que estamos aquí para abordar la aplicación por parte del Gobierno de los Convenios núms. 88 y 122, tanto en la legislación como en la práctica. Para concluir, y con respecto a los Convenios en cuestión, nos gustaría reiterar la importancia de que los Gobiernos cumplan con los Convenios núms. 88 y 122.

Creemos que el cumplimiento normativo es fundamental para garantizar oportunidades reales tanto a los trabajadores como a los empleadores, con el fin de crear un entorno que propicie un crecimiento sostenible. Además, el cumplimiento del Convenio núm. 122 es esencial para asegurar la eficacia general de los diez convenios fundamentales de la OIT. Los miembros empleadores instan al Gobierno a impulsar la integración y la coordinación de una política nacional de empleo junto con los servicios de empleo, la formación profesional y la educación, teniendo en cuenta las condiciones y prácticas nacionales. Los miembros empleadores apelan al Gobierno para que siga manteniendo el diálogo social con los interlocutores sociales a la hora de impulsar la integración y la coordinación de la política nacional de empleo, y a que lo haga de manera que se aborden eficazmente los retos del mercado laboral a los que se enfrentan los trabajadores y los empleadores en el Iraq.

Por lo tanto, los miembros empleadores instan al Gobierno a:

- proporcionar información sobre el desarrollo y la implementación de la nueva política nacional de empleo;
- ofrecer explicaciones sobre cómo se coordina la política nacional de empleo con el servicio público de empleo y cómo dicho servicio contribuye en la práctica a la aplicación de la política nacional de empleo;
- proveer información específica sobre las medidas dirigidas a las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables, incluido el impacto concreto de dichas medidas en la participación en el mercado laboral y las oportunidades de empleo;
- seguir velando por que exista una consulta efectiva con los interlocutores sociales más representativos mediante el desarrollo de la política nacional de empleo y las reformas de la legislación laboral, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 122;
- brindar información sobre el funcionamiento y la cobertura de la red de servicios públicos de empleo, incluida la región del Kurdistán, así como sobre los mecanismos de cooperación entre las agencias de empleo públicas y privadas;
- facilitar información sobre las reformas e iniciativas emprendidas para adaptar la educación y la formación profesional a las necesidades del mercado laboral, especialmente en lo que se refiere a la formación profesional y al desarrollo de recursos humanos para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad;

- aportar información sobre las iniciativas destinadas a mejorar los sistemas de información sobre el mercado laboral, como la recopilación, el análisis y la difusión de datos estadísticos desglosados;
- informar sobre las consultas mantenidas con los interlocutores sociales en relación con la denuncia del Convenio núm. 140, y
- seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para apoyar la implementación, la presentación de informes y la coordinación entre las instituciones encargadas de las políticas de empleo y los servicios de empleo.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno del Iraq su participación en este debate y a todos los delegados que intervinieron. No obstante, los miembros trabajadores lamentan la ausencia de una representación tripartita completa del Iraq durante este debate, ya que una participación tripartita significativa es fundamental para la labor de la OIT y para el examen eficaz de los casos ante la Comisión. La discusión entablada ha confirmado los importantes y persistentes retos estructurales a los que se enfrenta el mercado laboral iraquí, tal y como ha destacado la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio núm. 88 sobre los servicios de empleo y del Convenio núm. 122 de la OIT sobre la política de empleo, junto con los instrumentos conexos sobre desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.

A pesar de los esfuerzos del Gobierno por impulsar nuevas políticas e iniciativas nacionales de empleo, como la plataforma Mihan, el desempleo sigue siendo elevado, sobre todo entre las mujeres y los jóvenes. La participación laboral, en particular la de las mujeres, sigue siendo extremadamente baja, y la economía informal sigue afectando a la mayoría de los trabajadores. No se trata de cuestiones secundarias. Ponen de manifiesto profundas deficiencias estructurales en el funcionamiento del mercado laboral y en el acceso a un empleo decente y productivo. A los miembros trabajadores les preocupa especialmente la continua exclusión de las mujeres del mercado laboral y las barreras persistentes a las que se enfrentan los jóvenes, los desplazados internos y las personas con discapacidad. Estos grupos requieren medidas políticas específicas y eficaces, respaldadas por servicios públicos de empleo que funcionen correctamente, de conformidad con el Convenio núm. 88.

También observamos la persistente falta de información detallada sobre medidas concretas destinadas a reducir la economía sumergida y ampliar la cobertura de la legislación laboral y la protección social, en particular en las zonas rurales y periféricas, donde el déficit de trabajo decente es más acuciante. Si bien reconocemos las iniciativas de cooperación internacional en curso, incluidas las que cuentan con el apoyo del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) y los proyectos relacionados, los miembros trabajadores insisten en que dichas iniciativas deben integrarse plenamente en un marco coherente de política nacional de empleo con objetivos claros, resultados cuantificables y una coordinación eficaz entre los servicios de empleo, los sistemas de competencias y las instituciones del mercado laboral. En lo que respecta a la formación profesional, los miembros trabajadores reiteran su preocupación por la falta de información sobre los resultados obtenidos, las reformas institucionales y la participación estructurada de los interlocutores sociales. Un sistema de competencias flexible y bien gestionado sigue siendo esencial para que los objetivos de las políticas de empleo se traduzcan en resultados reales en el mercado laboral. Los miembros trabajadores también recuerdan la importancia de la licencia pagada de estudios prevista en el Convenio núm. 140 como componente integral del aprendizaje permanente y la empleabilidad. Cualquier desviación de este marco conlleva el riesgo de debilitar el acceso de los trabajadores al desarrollo de competencias en un momento en que más se necesita.

En última instancia, la eficacia de la política de empleo del Iraq en virtud del Convenio núm. 122 dependerá de su capacidad para garantizar una coordinación coherente entre el diseño de las políticas, los servicios públicos de empleo, los sistemas de formación profesional y una información fiable sobre el mercado de trabajo, todo ello respaldado por un diálogo social fructífero. Por lo tanto, los miembros trabajadores urgen al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para abordar las deficiencias estructurales del mercado laboral, refuerce la capacidad de implementación y se asegure de que los compromisos políticos se traduzcan en mejoras tangibles en las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo para todos.

En conclusión, instamos al Gobierno a:

- finalizar e implementar políticas nacionales de empleo coherentes, orientadas hacia el empleo productivo pleno y libremente elegido, así como hacia el trabajo decente, y fortalecer la coherencia de las políticas, además de armonizar la política de empleo, la formación profesional y las exigencias del mercado laboral;
- reforzar la red de servicios públicos de empleo, incluida la región del Kurdistán, e informar sobre el impacto de la plataforma Mihan como facilitadora de la intermediación en el mercado laboral;
- concluir las reformas legislativas en curso aplicables a los sindicatos y a la consulta tripartita, y velar por que exista un entorno propicio para la libertad sindical, respetando plenamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo;
- desarrollar y aplicar medidas específicas para aumentar el empleo de las mujeres y los jóvenes, así como de otros grupos marginados o desfavorecidos que incluyen las personas con discapacidad y los desplazados internos, y garantizar su igualdad de acceso a los servicios de empleo;
- adoptar medidas concretas para reducir la economía sumergida, ampliando la cobertura de la legislación laboral y la protección social, especialmente en las zonas rurales y periféricas, y apoyando la transición al empleo formal;
- dinamizar los sistemas de información sobre el mercado laboral y mejorar la recopilación, el análisis y la difusión de datos sobre este mercado para apoyar el desarrollo y la supervisión de las políticas y los servicios de empleo;
- informar a la OIT sobre los resultados y el impacto de las reformas en materia de educación y formación técnica y profesional, así como sobre las medidas destinadas a promover el acceso a la licencia pagada de estudios, de conformidad con las obligaciones internacionales aplicables;
- garantizar la participación plena y efectiva de todas las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la revisión de la política nacional de empleo, en la organización y el funcionamiento de los servicios de empleo y en la gobernanza del mercado laboral, mediante un diálogo social estructurado y periódico, en consonancia con los principios de los Convenios núms. 122 y 88.

En consecuencia, solicitamos al Gobierno del Iraq que haga uso de la asistencia técnica de la OIT con el fin de que su legislación cumpla plenamente con los Convenios núms. 88 y 122.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradecemos la participación del representante gubernamental y de todos los oradores que tomaron la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de las importantes, persistentes y profundas deficiencias estructurales en el funcionamiento del mercado laboral y en el acceso a un empleo decente y productivo, tales como el elevado desempleo, especialmente entre las mujeres y los jóvenes, y la bajísima tasa de participación en la fuerza del trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión invitó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, para:

- **avanzar en la integración y la coordinación de la política del empleo, los servicios del empleo y las políticas de formación profesional, en un marco nacional coherente, respaldado por un diálogo social sólido y una información significativa sobre el mercado laboral, para abordar eficazmente los desafíos del empleo en el país;**
- **proporcionar información sobre el desarrollo, el contenido, la implementación y los resultados de la política nacional del empleo, incluyendo su contribución para abordar el desempleo y aumentar la participación en el mercado laboral, en particular las medidas específicas adoptadas para promover el empleo de grupos en situación de vulnerabilidad, como jóvenes, mujeres, desplazados internos y personas con discapacidad;**
- **proporcionar información sobre cómo se coordina la política nacional de empleo con el servicio público de empleo y cómo este servicio contribuye en la práctica a la implementación de la política nacional de empleo;**
- **proporcionar información sobre las reformas e iniciativas emprendidas para armonizar la educación y la formación profesional con las necesidades del mercado laboral, incluyendo cualquier esfuerzo para apoyar el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el reconocimiento de los aprendizajes previos y las transiciones efectivas del empleo a los medios de subsistencia, especialmente en lo que respecta a la formación profesional y al desarrollo de recursos humanos para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad;**
- **proporcionar información sobre el funcionamiento y la cobertura de la red de servicios públicos del empleo, incluso en la región del Kurdistán, así como sobre los mecanismos de cooperación entre el servicio público de empleo y las agencias privadas de empleo;**
- **fortalecer los sistemas de información del mercado laboral y mejorar la recopilación, el análisis y la difusión de datos desglosados del mercado laboral para apoyar el diseño, la aplicación, el seguimiento y la revisión de las políticas y los servicios del empleo, y proporcionar información sobre los progresos realizados;**
- **proporcionar información sobre los resultados y el impacto de las reformas de la educación y la formación técnica y profesional y las medidas conexas de desarrollo de competencias;**
- **fortalecer la participación plena y significativa de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, mediante consultas efectivas y un diálogo social sobre la política y los servicios de empleo, y proporcionar ejemplos concretos de las consultas realizadas con los interlocutores sociales y su participación a lo largo de todo el proceso de la política del empleo.**

La Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información detallada a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2026 sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y los progresos realizados, y que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

Kirguistán (ratificación: 1992)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En su calidad de organismo en materia laboral autorizado por el Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo, Bienestar Social y Migración de la República de Kirguistán (el Ministerio) expresa su profunda gratitud a la OIT y a la Comisión por su cooperación y declara lo siguiente:

La República de Kirguistán reafirma su compromiso incondicional con los principios del tripartismo y reconoce la libertad sindical como una condición fundamental para garantizar la justicia social. El Gobierno ha llevado a cabo una reforma a gran escala para actualizar las normas y leyes laborales.

El nuevo Código del Trabajo de la República de Kirguistán entró oficialmente en vigor el 28 de enero de 2025, tras haber sido elaborado con la participación de un amplio grupo de interlocutores sociales. Esta norma reestructuró radicalmente el marco de las relaciones laborales, ya que eliminó las barreras que obstaculizaban la flexibilidad del mercado de trabajo y garantizó la igualdad de derechos a los ciudadanos. El Código del Trabajo, aprobado el 23 de enero de 2025, no contiene disposiciones que prohíban el derecho de sindicación sin autorización previa y excluye la posibilidad de injerencia estatal.

La confirmación más clara de la independencia y legitimidad de los procesos dentro del sindicato nacional fue el XXVII Congreso de la Federación de Sindicatos de Kirguistán, celebrado el 5 de septiembre de 2025. En el Congreso se puso de manifiesto la unidad total del movimiento sindical: 119 de los 132 delegados elegidos participaron en los trabajos, lo que representó el 90 por ciento del total y dotó al Congreso de la capacidad necesaria para tomar decisiones. El resultado más destacado del Congreso fue la reelección por unanimidad del presidente de la Federación, el Sr. Muradil Djumadilde. Cabe hacer especialmente hincapié en que esta decisión contó con el respaldo oficial y unánime de los responsables de todas las comisiones sectoriales de la Federación, que confirmaron sus posiciones en el marco de una votación democrática y abierta.

El alto nivel del evento y el reconocimiento de los principios de la colaboración social quedaron patentes con la participación de invitados de honor que son figuras importantes del Consejo de Ministros de la República de Kirguistán, así como del Ministerio de Trabajo, Bienestar Social y Migración.

La legitimidad y la transparencia de todos los procedimientos del Congreso quedaron garantizadas gracias a la presencia de representantes oficiales de la OIT (la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)) y de la Confederación Sindical Internacional (Consejo Regional Paneuropeo-CSI).

Los avances en el desarrollo del tripartismo nacional quedan confirmados por el nuevo Acuerdo General entre el Consejo de Ministros, la Federación de Sindicatos y las asociaciones de empleadores para el periodo 2025-2027 (Orden núm. 505-r del Consejo de Ministros de la

República de Kirguistán, de 19 de junio de 2025), en virtud del cual los interlocutores sociales llevan a cabo una labor conjunta sobre las cuestiones mencionadas.

La Asociación Empresarial JIA es actualmente la mayor asociación de empleadores de la República de Kirguistán. Agrupa a más de 1 200 empresas de diversos sectores de la economía. La etapa más importante del desarrollo institucional de la asociación ha sido su adhesión a la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Como único representante de la República de Kirguistán en la OIE —la mayor red mundial del sector privado, que defiende los intereses de más de 150 organizaciones en 140 países—, la JIA introduce en el país las mejores prácticas mundiales en materia de gestión y responsabilidad social. Gracias a sus miembros, la JIA representa la voz de la comunidad empresarial kirguisa en foros internacionales como la OIT, las Naciones Unidas y el G20. Esto permite a la JIA contribuir a definir la agenda mundial en el ámbito de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los empleadores.

La asociación de representantes de los trabajadores y de los empleadores colabora estrechamente con el Gobierno. Por ejemplo, la aprobación del nuevo Código del Trabajo y de las leyes y reglamentos en materia laboral se llevó a cabo en estrecha colaboración con las partes. Como resultado, se aprobaron más de 20 leyes y reglamentos laborales básicos.

En la República de Kirguistán no existen normas ni documentos jurídicos que limiten o prohíban el derecho a la libertad sindical.

En relación con las reformas internas en curso y las mejoras del sistema de gestión de los activos sindicales (concretamente, el complejo turístico y las instalaciones sanitarias del lago Issyk-Kul), se han resuelto por completo todas las controversias existentes y los procedimientos judiciales relacionados.

De acuerdo con la sentencia judicial definitiva, se han archivado por completo los procedimientos penales contra los dirigentes de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK) debido a la prescripción de los hechos, así como a la indemnización íntegra de los daños materiales constatados. Se han levantado oficialmente todos los cargos y restricciones que pesaban sobre estas personas, lo que confirma el respeto de los principios de legalidad y equidad en la administración de justicia.

El Ministerio subraya expresamente que el proceso mencionado se llevó a cabo en estricta conformidad con la legislación de Kirguistán, y fue de carácter exclusivamente patrimonial y económico y que no guardó relación alguna con las actividades sociopolíticas de los dirigentes de la FPK. Todas las investigaciones y acciones judiciales se llevaron a cabo en estricta conformidad con el derecho procesal, lo que excluye cualquier enfoque selectivo o motivado por razones políticas.

Actualmente, estas personas han retomado plenamente sus actividades sindicales legítimas.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Continuando con la discusión de casos individuales, en nuestra agenda tenemos el examen del caso que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por Kirguistán.

Para la discusión de este caso contamos con 14 oradores inscritos en la lista. Invito entonces al representante gubernamental de Kirguistán, el Viceministro de Trabajo, Seguridad Social y Migración, a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Expresamos nuestro profundo respeto por la OIT y por la Comisión y apreciamos nuestra cooperación con la OIT y la Comisión. Seguimos firmemente comprometidos con los principios del tripartismo y reconocemos la libertad sindical como requisito previo para la justicia social.

En la República de Kirguistán hemos emprendido la reforma de la legislación en el ámbito social, y nuestro nuevo Código del Trabajo entró oficialmente en vigor el 28 de enero de 2025. Este documento se elaboró con la participación de un amplio círculo de interlocutores sociales. Esta ley reestructuró radicalmente la arquitectura de las relaciones laborales. Eliminó las barreras que obstaculizaban la flexibilidad del mercado laboral y proporcionó igualdad de derechos a todos los ciudadanos. El Código del Trabajo adoptado en enero de 2025 no contiene ninguna norma que prohíba el derecho de sindicación sin autorización previa y también excluye la posibilidad de injerencia estatal.

La confirmación más importante de la independencia y legitimidad de los procesos dentro del Sindicato Nacional fue el 27.º Congreso de la Federación Sindical de Kirguistán (FPK), celebrado el 5 de septiembre de 2025. Este Congreso demostró la completa unidad del movimiento sindical. De los 132 delegados seleccionados, 119 participaron en sus trabajos, lo que representa el 90 por ciento del total, un hecho que facultó al Congreso para tomar decisiones. El principal resultado del Congreso fue la reelección unánime del presidente de la Federación, el Sr. Muradil Dzhumadilde Uulu.

Hacemos hincapié en que esta decisión fue respaldada oficial y unánimemente por los jefes de todos los comités sectoriales de la Federación, quienes confirmaron sus posiciones en el marco de una votación democrática abierta. La relevancia de este acto y el reconocimiento de los principios de la gestión participativa quedaron confirmados por la participación de invitados de honor, entre los que se encontraban las figuras más destacadas del Consejo de Ministros de la República de Kirguistán, así como del Ministerio de Trabajo, Bienestar Social y Migración. La legitimidad y transparencia de los procedimientos del Congreso quedaron garantizadas por la presencia de representantes oficiales de la OIT y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Los avances en el desarrollo del tripartismo nacional se ven confirmados por el nuevo Acuerdo General entre el Consejo de Ministros, la FPK y las asociaciones de empleadores, que abarca el periodo 2025-2027. En consecuencia, los interlocutores sociales realizan un trabajo conjunto sobre las cuestiones antes mencionadas.

La Asociación Empresarial JIA es actualmente la mayor asociación de empleadores de la República de Kirguistán. Reúne a más de 1 200 empresas de diversos sectores de la economía. La etapa más importante en el desarrollo institucional de la asociación fue su adhesión a la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Como único representante de la República de Kirguistán en la OIE, que es la mayor red mundial del sector privado y representa los intereses de más de 150 organizaciones de 140 países, la JIA introduce a Kirguistán en las mejores prácticas mundiales de gestión y responsabilidad social. Gracias a sus miembros, la JIA representa la voz de la comunidad empresarial kirguisa en foros mundiales como la OIT, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el G20.

Esto permite a la Asociación Empresarial JIA contribuir a establecer la agenda mundial en el ámbito de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los empresarios. La asociación de representantes de trabajadores y empresarios coopera estrechamente con el Gobierno. Por ejemplo, la adopción del nuevo Código del Trabajo y la legislación y normativa laboral fueron medidas que se elaboraron con la estrecha colaboración de todas las partes. Como resultado, se adoptaron más de 20 leyes y reglamentos laborales básicos. Para concluir,

me gustaría señalar que en la República de Kirguistán no existen documentos normativos o jurídicos que limiten o prohíban el derecho a la libertad sindical.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores destacan la importancia de que los Estados cumplan con la aplicación del Convenio núm. 87 ratificado, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT. Kirguistán ratificó el Convenio en 1992. La Comisión de Expertos ha emitido 11 observaciones desde 1998, la última en 2025. Este caso se debate por primera vez en la Comisión. Cabe señalar que el Gobierno facilitó información escrita sobre este asunto, que se publicó los días 19 y 28 de mayo de 2026. En su último informe, la Comisión de Expertos destacó los tres puntos principales siguientes.

En primer lugar, sobre el proceso de inventario de la legislación laboral cabe decir que el Ministerio de Trabajo emprendió un proceso de inventario de la legislación laboral con el fin de armonizarla con los convenios ratificados. La Comisión de Expertos criticó la falta de consulta con la FPK y los interlocutores sociales sobre el proyecto de ley de sindicatos. Toda nueva disposición legislativa debe ser conforme con el Convenio. El Gobierno argumentó que la Ley sobre Sindicatos de 1998 sigue en vigor y que actualmente no hay ninguna ley que pretenda sustituirla. En su declaración escrita de 19 de mayo de 2026, añadió que el Código del Trabajo adoptado en enero de 2025 no contiene ninguna norma que prohíba el derecho de sindicación y excluye la posibilidad de injerencia estatal.

El segundo elemento de este caso se refiere a las represalias contra los sindicatos y la interferencia en las actividades financieras. Según los informes, el Gobierno ha emprendido una campaña de difamación contra los sindicatos independientes y ha apoyado la creación de sindicatos amarillos. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que facilitara información y aclarara la situación actual del sindicato amarillo. Nos sumamos a esta petición de información. Existen graves acusaciones de que se llevaron a cabo investigaciones penales sobre las actividades financieras de la FPK durante la última década. La CSI denunció que, en noviembre y diciembre de 2023, hubo sindicalistas que fueron detenidos durante varias semanas, acusados de delitos como corrupción y creación de amenazas para los intereses de la sociedad y el Estado, como parte de la campaña de miedo dirigida por el Gobierno.

En diciembre de 2023, el Consejo de la FPK, supuestamente bajo presión estatal, votó a favor de transferir centros sanitarios propiedad de la FPK a la Administración Presidencial para su uso temporal. El Grupo de los Empleadores está profundamente preocupado por las acusaciones formuladas. Quisiéramos destacar que el artículo 3 del Convenio otorga a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos. También estipula que las autoridades deben abstenerse de cualquier injerencia que restrinja este derecho o impida su ejercicio legítimo. Tomamos nota de que en las declaraciones escritas de 19 y 28 de mayo de 2026, el Gobierno respondió que los procedimientos penales contra los funcionarios de la FPK se han concluido en su totalidad, con una indemnización por los daños materiales.

Según se informa, se han levantado oficialmente todos los cargos y restricciones contra estas personas. En cuanto a los activos sindicales, se ha informado de que se han resuelto todos los litigios y procedimientos judiciales. Se acordó un nuevo Acuerdo General entre el Consejo de Ministros, la Federación Sindical y la asociación de empleadores para el periodo 2025-2027. Acogemos con satisfacción estos recientes avances. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores apoya la petición de la Comisión de Expertos de que el Gobierno proporcione comentarios adicionales detallados sobre todas las alegaciones mencionadas.

El tercer elemento de este caso se refiere a la restricción del derecho de reunión pacífica. La Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones de que, desde marzo de 2022, una serie

de sentencias judiciales han restringido las reuniones pacíficas, prohibiendo las reuniones que las autoridades consideraban de carácter político. Una vez más, quisiéramos recordar que, según el Convenio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a organizar sus actividades con plena libertad. Las autoridades deben abstenerse de toda injerencia que restrinja la libertad de reunión o impida su ejercicio legítimo, siempre que el ejercicio de estos derechos no suponga una amenaza grave e inminente para el orden público. Por lo tanto, nos unimos a la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno para que proporcione más comentarios sobre las alegaciones.

En resumen, instamos al Gobierno a que consulte primero con los interlocutores sociales para debatir todas las cuestiones pendientes. El nuevo Acuerdo General tripartito para 2025-2027 suscrito entre el Consejo de Ministros, la FPK y los empleadores podría servir de base para llevar a cabo un trabajo conjunto sobre estas cuestiones. En segundo lugar, se debe iniciar un proceso con miras a resolver las cuestiones pendientes y armonizar la legislación y la práctica con el Convenio núm. 87. Y, por último, proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas.

Miembros trabajadores: El caso de Kirguistán requiere especial atención. Kirguistán ratificó este Convenio fundamental en 1992. La observación formulada por la Comisión de Expertos en 2025 forma parte de una ya larga serie de observaciones realizadas desde 1998 y pone de relieve una evolución especialmente grave tanto en lo que respecta al marco del diálogo social como a la situación concreta de las organizaciones sindicales en el país. Esta repetición de observaciones es en sí misma una señal de alarma. La Comisión de Expertos recordó que había solicitado al Gobierno que garantizara la plena participación de la FPK en cualquier labor destinada a adaptar la legislación a los convenios ratificados, de modo que cualquier modificación de la Ley sobre Sindicatos fuera objeto de consultas exhaustivas y constructivas con los interlocutores sociales.

El Gobierno añade en su información escrita que el nuevo Código del Trabajo entró en vigor el 28 de enero de 2025 y que fue elaborado con la participación de un amplio círculo de interlocutores sociales. También afirma que el proyecto de ley no contiene disposiciones que limiten el derecho de sindicación o abran la puerta a la injerencia del Estado. Tomamos nota de estos elementos. Sin embargo, la existencia de garantías legislativas o declaraciones de principios no es suficiente en sí misma para disipar las persistentes preocupaciones sobre la observancia efectiva de la libertad sindical en la práctica.

La cuestión central que se plantea en este caso es la de la verdadera independencia de las organizaciones sindicales respecto de las autoridades. El Gobierno reafirma su compromiso incondicional con el tripartismo y la libertad sindical como condición para la justicia social. También destaca la estrecha cooperación con los interlocutores sociales en el contexto de las recientes reformas. Tomamos nota de estas declaraciones. Sin embargo, deben evaluarse a la luz de las acusaciones muy concretas formuladas ante la Comisión de Expertos, según las cuales el Gobierno había emprendido una campaña difamatoria contra los sindicatos independientes y apoyado activamente la creación de sindicatos amarillos. La Comisión de Expertos también observó que el propio Gobierno reconoce un caso de creación ilegal de un sindicato municipal por orden de un antiguo alcalde de Bishkek. Tal injerencia es incompatible con las garantías más básicas del Convenio.

La Comisión de Expertos también tomó nota de las gravísimas alegaciones relativas a las investigaciones penales sobre la actividad financiera de la FPK y, especialmente, a las detenciones y privaciones de libertad arbitrarias de los sindicalistas a finales de 2023. Según la información puesta en su conocimiento, a estas detenciones les siguieron amenazas,

intimidaciones y presiones destinadas a provocar la dimisión de los dirigentes sindicales, lo que condujo a la disolución *de facto* de la dirección central de la Federación. Esto creó una atmósfera de miedo, afectó a la afiliación sindical, repercutió en las actividades sindicales a todos los niveles e interrumpió las comunicaciones establecidas de los sindicatos mundiales con sus organizaciones afiliadas. Aunque el Gobierno afirma que estas detenciones solo estaban relacionadas con una investigación económica y que finalizaron en febrero de 2024, las circunstancias descritas plantean cuestiones muy graves sobre la libertad de las organizaciones de trabajadores para elegir libremente a sus representantes y organizar sus actividades sin injerencias.

El Gobierno, por su parte, sostiene que el 27.º Congreso de la FPK, celebrado el 5 de septiembre de 2025, confirmó la independencia y legitimidad de los procesos internos de la organización con una amplia participación de delegados y la reelección unánime de su presidente.

También destacó la presencia en esta ocasión de representantes de la OIT y de la CSI. Según nuestras informaciones, no había ningún representante de la CSI, sino únicamente organizaciones afiliadas. En cualquier caso, estos elementos no responden como tales a la gravísima denuncia de detenciones previas, presiones, dimisiones forzadas y cambios de dirección, que provocaron en su momento dos intervenciones del Director General de la OIT que quedaron sin respuesta por parte del Gobierno. Por lo tanto, la pregunta sigue en pie: ¿Pudieron los sindicatos actuar y decidir libremente, sin injerencias, en cada etapa de estos acontecimientos? La Comisión de Expertos también examinó la situación de los activos de la Federación.

El Gobierno informa de que parte de las instalaciones termales pertenecientes al sindicato han sido transferidas a la Administración Presidencial durante cinco años en virtud del Decreto Presidencial núm. 319 de 22 de noviembre de 2023, en aras de una mejor gestión de las actividades sanitarias de los trabajadores. Pero en un contexto marcado por detenciones, presiones y controvertidos cambios de dirección, esta medida plantea inevitablemente la cuestión de la autonomía financiera de las organizaciones sindicales. La libre administración de los bienes sindicales es una de las garantías esenciales para el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Además, existen denuncias de haberse producido una grave erosión del derecho de reunión pacífica. La Comisión de Expertos observó que, desde marzo de 2022, una serie de decisiones judiciales han restringido progresivamente las reuniones pacíficas en el centro de Bishkek, incluidas las consideradas políticas, mientras que las asambleas organizadas por el Estado han seguido estando permitidas.

Según se informa, también se impusieron restricciones generales similares en Uzgen y en el distrito de Chon-Alai. Sin embargo, la libertad sindical no puede ser real si las organizaciones de trabajadores no pueden reunirse, actuar de forma colectiva y expresar públicamente sus reivindicaciones. En estas circunstancias, esperamos que el Gobierno responda de forma completa y precisa a todas las alegaciones planteadas por la Comisión de Expertos sobre la situación actual del sindicato municipal ilegalmente constituido, las circunstancias exactas de las detenciones y procesamientos de los dirigentes sindicales, las presiones ejercidas para que se produzcan dimisiones y cambios en la dirección, las garantías relativas a la autonomía de los bienes de la Federación, así como sobre las restricciones impuestas a las reuniones pacíficas.

Las respuestas generales no serán suficientes. Se necesitan aclaraciones exhaustivas, garantías efectivas y medidas concretas para que cumplan con el Convenio.

Este caso demuestra que, más allá de los textos, lo que está en juego es la propia capacidad de los sindicatos para existir, funcionar libremente, administrar bienes, designar a sus dirigentes y defender los intereses de sus afiliados. El Convenio no protege una libertad abstracta. Exige a las autoridades que se abstengan de toda injerencia, garanticen un entorno seguro y propicio para la acción sindical y respeten plenamente la autonomía de las organizaciones de trabajadores. Por consiguiente, esperamos que el Gobierno de Kirguistán adopte sin demora todas las medidas necesarias para responder plenamente a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, poner fin a toda injerencia en los asuntos sindicales, garantizar la libertad de reunión pacífica de las organizaciones de trabajadores y asegurar, tanto en la ley como en la práctica, el pleno respeto del Convenio. La existencia de un nuevo Acuerdo General tripartito para el periodo 2025-2027 y los compromisos con el diálogo social pueden ser señales útiles.

También deben traducirse en garantías concretas, tangibles y duraderas para la autonomía de las organizaciones de trabajadores. Es importante que la Comisión envíe hoy un mensaje claro. La libertad sindical no puede esperar. Es una condición esencial para la democracia en el trabajo y la justicia social.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Kirguistán**: En relación con el examen de la situación del cumplimiento del Convenio en la República de Kirguistán, la FPK desea presentar información oficial consolidada sobre la situación actual del movimiento sindical nacional en ese país. Hoy podemos afirmar con plena responsabilidad que tenemos una situación en la que el movimiento sindical es totalmente estable, independiente y consolidado y que todas las cuestiones que preocupaban a los órganos de control de la OIT se han resuelto por completo. Queremos subrayar que, de hecho, este es un punto que ya se planteó el año pasado y ahora estamos trabajando plenamente en la aplicación del Convenio.

Un paso histórico a favor de garantizar nuestra verdadera independencia fue un cambio fundamental en cómo se financian las organizaciones en Kirguistán. A partir de 2024, la FPK dejó de recibir por completo fondos públicos, lo que puso fin a una dependencia que, de hecho, existía desde 1991. Significaba que la Federación pasó a ser autosuficiente y, de una vez por todas, no había posibilidad de que el Estado ejerciera presiones administrativas. También observamos que ahora nos encontramos ante una situación en la que la Federación ha introducido modificaciones en los actos normativos y existe una prohibición total de injerencia de los organismos estatales en asuntos relacionados con la propiedad y la gestión de activos. Tomamos nota asimismo de que hoy la Federación y los comités sectoriales gestionan de manera independiente sus bienes y recursos monetarios sin autorización previa del órgano Ejecutivo.

De hecho, hoy en día la Federación actúa como una oposición independiente al poder Ejecutivo. Examina rigurosamente los actos normativos y jurídicos en el Parlamento y en el Consejo de Ministros. Hemos pedido en repetidas ocasiones que el salario mínimo se equipare a un salario digno o de subsistencia, y un claro ejemplo de la presión solidaria que se ha ejercido ha sido la histórica decisión adoptada de aumentar el salario de los trabajadores del sector de la salud en un 100 por ciento a partir del 1 de abril de 2026. También hemos observado que se han logrado avances significativos en cuanto a la consagración del derecho a la libertad sindical y a la resolución de problemas relacionados con el empleo digital. Además, podemos constatar que el monopolio del Estado sobre la federación sindical ya no existe definitivamente porque, de los 700 sindicatos registrados en nuestro país, solo la mitad son miembros de la Federación. En otras palabras, pueden tomar sus propias decisiones sobre si formar parte o no de nuestra Federación, y cabe decir que no todos los sindicatos pertenecen

a ella. Eso demuestra una vez más que hay libertad de elección. Hemos avanzado de manera concluyente. Todas las cuestiones que se han planteado pertenecen ya al pasado.

El 10 de marzo de 2026 se firmó un programa de trabajo conjunto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la FPK también para 2026-2027, que establecía una cooperación plena con la OIT. Con la participación de este organismo, tenemos proyectos de formación, por ejemplo, sobre el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y también hemos procurado trabajar particularmente en la transición de la economía informal a la formal, para lo cual contamos con un programa que abarca el periodo 2024-2030. Hemos podido impartir formación a dirigentes sindicales sobre métodos modernos para proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la economía de plataformas. Esto nos permite trabajar con muchas organizaciones y federaciones internacionales. Hemos alcanzado la estabilidad institucional y esa es la base para resolver los profundos problemas estructurales.

Hoy en día, los principales problemas sistémicos a los que nos enfrentamos se refieren en realidad al sector privado y a la economía de plataformas, donde no existen contratos laborales legales, donde vemos violaciones de las normas de protección laboral y presiones antisindicales. Sabemos que esto puede dar lugar a tensiones y, de hecho, vimos las protestas del año pasado, que demuestran lo que puede ocurrir cuando se bloquea la actividad comercial, y reconocemos que el diálogo social es clave para prevenir este tipo de conflictos incontrolados.

Nos gustaría señalar que algunos de los cambios que se habían propuesto en la legislación fueron retirados, y ese fue uno de nuestros éxitos. Hemos entablado una colaboración bilateral directa con la Cámara de Comercio e Industria de la República de Kirguistán, lo que nos ha permitido integrar recursos en la práctica, y trabajamos codo a codo con la JIA. Tenemos proyectos, como la Caravana Empresarial, también la Caravana de la Ilustración y la Caravana de Mujeres Empresarias, y nosotros mismos hemos propuesto una caravana laboral. Este es un primer proyecto que hemos propuesto.

Al trabajar con las empresas de este modo, también hemos permitido que expertos de los sindicatos se desplacen con los empresarios sobre el terreno para impartir formación y legalizar los contratos laborales en las empresas. Hemos constatado que, para los empleadores, esto les permite trabajar con nosotros de una manera que garantiza la protección de los intereses de los trabajadores. Por ello, reconocemos la importancia crucial de la asistencia técnica de la OIT.

En resumen, ¿qué necesitamos? Necesitamos asistencia práctica que nos permita cumplir con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), sobre todo en lo concerniente a sacar a las personas del trabajo encubierto de la economía de plataformas y facilitar su integración en el mercado laboral formal. En segundo lugar, necesitamos nuevos programas de formación sobre métodos de introducción de los convenios colectivos en sectores empresariales significativos de nuestro país. En tercer lugar, la formación de inspectores de trabajo de acuerdo con las mejores prácticas internacionales posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y protección laboral en el sector privado. Lo necesitamos porque queremos aplicar rigurosamente las recomendaciones de la OIT. Queremos garantizar la plena no injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y asegurar la libertad real, incluido el derecho de reunión pacífica, de huelga y de protección de los derechos de los trabajadores sin temor a sanciones administrativas.

La consulta interna ha reunido a algunos de los sindicatos fragmentados que teníamos en el pasado, dando lugar a 16 grandes organizaciones sectoriales actuales. En el curso de nuestro programa estratégico de cara a 2030, conseguimos revisar el proyecto de sindicato

digital que teníamos y ahora contamos con un sistema que ofrece asistencia a los trabajadores las 24 horas del día mediante un *chatbot* de inteligencia artificial que está disponible en Telegram. También disponemos de una plataforma en línea para el registro de la afiliación sindical y para automatizar una serie de procedimientos de tramitación de documentos. Además, hemos creado un centro de atención telefónica único que funciona las 24 horas del día y que nos permite establecer en tiempo real un mapa de calor de las zonas donde existen riesgos sociales y peligros de conflicto social, y así prevenir que estos estallen. A la luz de todo lo expuesto, deseamos subrayar que en nuestro país disponemos ahora de una base sólida y los requisitos previos necesarios para la plena aplicación del Convenio.

La decisión histórica de renunciar a la financiación pública, adoptada en 2024, y la supresión definitiva de cualquier tipo de injerencia externa procedente de las comisiones parlamentarias, así como de cualquier forma de injerencia en la propiedad de los sindicatos, fueron decisiones muy significativas. Junto a ellas, examinamos la intensificación del diálogo con las empresas y la OIT. Observamos el restablecimiento de la plena colaboración con la OIT, y todo ello demuestra claramente la madurez, la fortaleza y la autonomía del movimiento sindical en la República de Kirguistán. Para seguir avanzando y defender a los trabajadores más vulnerables, pedimos a la OIT que amplíe la asistencia técnica y exhortamos al Gobierno de la República de Kirguistán a que cumpla estrictamente las obligaciones internacionales y garantice la libertad sindical y el derecho a la protesta pacífica. Consideramos que la cuestión más importante para nosotros es defender los intereses de los trabajadores y defender a la clase trabajadora.

Me alegra ver que estas cuestiones se están planteando aquí. Espero que puedan comprender mejor todas estas cuestiones y que ello permita la plena aplicación del Convenio en la República de Kirguistán.

Miembro gubernamental, Chipre: Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania** y la **República de Moldova**, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a la declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos el papel de la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

La Unión Europea mantiene su compromiso de apoyar el desarrollo sostenible e inclusivo de Kirguistán en consonancia con su estrategia nacional de desarrollo 2018-2040, la estrategia Global Gateway y la estrategia de la Unión Europea para Asia Central. El acuerdo de asociación y cooperación reforzadas firmado en junio de 2024 marca un paso importante en las relaciones entre la Unión Europea y Kirguistán, fortaleciendo la cooperación en ámbitos como el comercio, la inversión, el empleo y los asuntos sociales.

Como beneficiario del Sistema de Preferencias Generalizadas Plus (GSP+) de la Unión Europea, Kirguistán está llamado a aplicar de forma efectiva los 27 convenios internacionales que sustentan el sistema, especialmente en materia de derechos humanos y laborales, incluido el Convenio.

Seguimos muy preocupados por las alegaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con la injerencia en los asuntos sindicales. Entre ellas figuran represalias contra

dirigentes sindicales, campañas de difamación dirigidas contra sindicatos independientes y acusaciones de apoyo a los llamados «sindicatos amarillos».

Asimismo, observamos con preocupación el reconocimiento por parte del Gobierno de la existencia del sindicato municipal establecido ilegalmente en Bishkek y nos sumamos al llamamiento de la Comisión para que se aclare su estatus. Las denuncias presentadas por las organizaciones de trabajadores también apuntan a patrones de interferencia más amplios, que incluyen esfuerzos por reestructurar los sindicatos, presiones para sustituir a los representantes elegidos y auditorías exhaustivas de las finanzas y actividades sindicales que pueden socavar su autonomía. Estamos especialmente preocupados por la detención arbitraria de sindicalistas ocurrida en noviembre y diciembre de 2023 y por las denuncias de que los procedimientos penales, la intimidación y las amenazas de nuevas detenciones paralizaron de hecho a la dirección de la FPK.

También nos preocupan las presiones ejercidas sobre los dirigentes sindicales para que dimitan, la evolución de la situación en torno a los cambios de liderazgo en la Federación y sus afiliados, y las medidas que afectan a la propiedad sindical, incluida la transferencia temporal de las instalaciones de salud a la Administración Presidencial. Los informes sobre el exhaustivo control estatal sobre los bienes y las finanzas de los sindicatos suscitan serias preocupaciones sobre la independencia de las organizaciones de trabajadores y su capacidad para administrar libremente sus asuntos. Además, observamos con preocupación las restricciones al derecho de reunión pacífica, entre ellas las decisiones judiciales que limitan las concentraciones pacíficas en el centro de Bishkek desde marzo de 2022 y medidas similares en otros lugares. Recordamos que las organizaciones de trabajadores y empresarios deben poder organizar acciones de protesta y determinadas actividades políticas para defender los intereses laborales de sus miembros, libres de injerencias indebidas.

Tomamos nota de la indicación del Gobierno de que la Ley de Sindicatos de 1998 sigue en vigor. Al mismo tiempo, recalcamos que cualquier reforma legislativa futura debe elaborarse en plena consulta con los interlocutores sociales representativos y ser totalmente coherente con el Convenio, garantizando que no permita injerencias en las estructuras, actividades o bienes sindicales.

Ante estas preocupaciones, instamos al Gobierno a que proporcione respuestas exhaustivas a las acusaciones formuladas, aclare la situación del sindicato establecido ilegalmente al que se refiere la Comisión y garantice que no se utilicen medidas administrativas, judiciales o penales para menoscabar la independencia sindical. Asimismo, instamos al Gobierno a que garantice, tanto en la legislación como en la práctica, que los sindicatos puedan elegir libremente a sus representantes, organizar sus actividades, administrar sus recursos y ejercer sus derechos, entre ellos el derecho de reunión pacífica, sin intimidación ni temor a represalias.

Por último, alentamos al Gobierno a que continúe su colaboración constructiva con la OIT y a que haga uso de la asistencia técnica de la Oficina a fin de asegurar el pleno cumplimiento del Convenio tanto en la legislación como en la práctica. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán vigilando de cerca la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo.

Miembro gubernamental, Kazajstán: Kazajstán expresa su apoyo a la República de Kirguistán y a sus esfuerzos por asegurar la aplicación del Convenio. Tomamos nota de la cuestión planteada por la Comisión de Expertos y celebramos la colaboración constructiva de Kirguistán con los órganos de control de la OIT. Kazajstán reconoce la importancia fundamental de la libertad sindical y el diálogo social. Al mismo tiempo, creemos que la

aplicación de las normas internacionales del trabajo debe tener en cuenta la legislación nacional, los marcos constitucionales y las condiciones socioeconómicas. En nuestra opinión, este enfoque garantiza una integración equilibrada de las normas universales de la OIT con el contexto específico de cada país, lo que fomenta el desarrollo sostenible y la estabilidad social. En este sentido, animamos a la República de Kirguistán a que prosiga sus esfuerzos por reforzar aún más su legislación laboral y sindical, en colaboración con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, cuando proceda.

Estamos seguros de que Kirguistán seguirá colaborando de forma constructiva con la OIT para garantizar la aplicación efectiva del Convenio.

Miembro trabajadora, Polonia: Hablo en nombre del Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ «Solidarność»). El informe de la Comisión de Expertos señala que los sindicalistas de la FPK han sido detenidos, que las autoridades han confiscado los bienes de los sindicatos y que se ha sustituido ilegalmente a la dirección de la Federación y de todas sus organizaciones afiliadas. En noviembre y diciembre de 2023, varios líderes sindicales fueron detenidos arbitrariamente durante varias semanas, acusados de delitos como «corrupción», «amenazar los intereses de la sociedad y del Estado» y «causar daños graves» en el marco de la campaña de limpieza dirigida por el Gobierno y llevada a cabo por el Comité Estatal de Seguridad Nacional, que desmanteló de hecho la dirección central del FPK. Tras estas detenciones, al parecer las fuerzas del orden recurrieron a la intimidación y a amenazas de nuevas detenciones para presionar a todos los líderes sindicales a que dimitieran.

Como consecuencia, a finales de diciembre de 2023, los dirigentes de los sindicatos afiliados a la FPK presentaron de manera simultánea sus dimisiones y, el 29 de diciembre de 2023, el Consejo de la FPK votó, presumiblemente bajo presión del Estado, a favor de transferir los centros de salud propiedad de la FPK para que fueran utilizados temporalmente por la Administración Presidencial. Ante esta presión, en febrero de 2024, la FPK organizó su Congreso, que se celebró bajo la supervisión de los servicios de seguridad. El Congreso votó a favor de un cambio de liderazgo. Los dirigentes de todos los sindicatos sectoriales afiliados a la FPK fueron sustituidos de forma similar. Los líderes detenidos fueron puestos en libertad y sometidos a arresto domiciliario. Aunque los cargos fueron suspendidos, podrían reactivarse en cualquier momento. Se creó un clima de miedo y represión. El Gobierno también ha emprendido una campaña de difamación contra los sindicatos independientes del país. El sindicato NSZZ «Solidarność» considera que estas medidas son inaceptables y opina que no tienen cabida en las relaciones laborales modernas.

Kirguistán ratificó el Convenio en 1992. Al hacerlo, el país se compromete a aplicar sus disposiciones tanto en la legislación como en la práctica. La ratificación implica asimismo que el país se compromete a abstenerse de cualquier acción que pueda dar lugar a resultados contrarios a lo establecido en el Convenio. NSZZ «Solidarność» toma nota de la información facilitada por la FPK según la cual se ha reanudado el diálogo entre el Gobierno y los sindicatos. Pero el daño ya está hecho. La detención de sindicalistas es una acción que tiene consecuencias tanto a corto como a largo plazo.

La detención de dirigentes sindicales genera un clima de miedo e intimidación que provoca una disminución del número de afiliados, la paralización de los dirigentes por temor a asumir cargos sindicales y una escasa participación en las actividades sindicales. La intimidación a los sindicatos afecta inevitablemente a sus actividades futuras, socava y debilita las acciones sindicales debido al temor a que se repitan las medidas de represalia.

Los derechos de los trabajadores solo pueden ejercerse en un entorno libre de violencia, intimidación y miedo, ya que esas situaciones de inseguridad son incompatibles con los requisitos del Convenio.

Cualquier intervención de las autoridades en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y, por lo tanto, de constituir una injerencia en el funcionamiento de estas organizaciones, lo cual es incompatible con el artículo 3 del Convenio, que reconoce su derecho a elegir a sus representantes con total libertad. La resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, aprobada por la Conferencia en 1970, establece que el derecho a una protección adecuada de los bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

A la luz de lo anterior, el Gobierno está obligado a abstenerse de cualquier acción que pueda dar lugar a la violación de los derechos de propiedad de los sindicatos. NSZZ «Solidarność» insta al Gobierno de Kirguistán a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, con el fin de lograr un diálogo social libre de violencia e intimidación, y a que respete y asegure la independencia y la autonomía de los sindicatos, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro gubernamental, Turkmenistán: Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de Kirguistán y expresa su agradecimiento por la información adicional facilitada sobre la aplicación del Convenio. Tomamos nota de la disposición del Gobierno de Kirguistán a colaborar con los órganos de control de la OIT para facilitar información actualizada sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Consideramos importante mantener un diálogo constructivo entre el Gobierno y los interlocutores sociales con el fin de seguir reforzando la libertad sindical y promover el diálogo social, de conformidad con los principios del Convenio. Estamos convencidos de que el diálogo y la cooperación continuos entre todas las partes interesadas contribuirán a lograr resultados positivos.

Miembro trabajador, Dinamarca: Hablaré en nombre de los trabajadores nórdicos. Este caso debe analizarse en su contexto adecuado. La apropiación por parte del Gobierno de la dirección y los bienes de los sindicatos a partir de 2023 ya es motivo de gran preocupación. Pero lo que sigue llamando la atención en el contexto actual es que aún no se han dado las condiciones para una verdadera normalización. Por el contrario, la situación actual apunta a una reducción generalizada del espacio democrático en Kirguistán.

Esto tiene una consecuencia directa para el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Por lo tanto, este caso no se reduce simplemente a si se permite o no la existencia de sindicatos auténticos. Se trata de una grave injerencia del Estado en los asuntos sindicales, que tiene lugar en un entorno en el que todas las voces independientes se ven cada vez más coartadas.

La libertad sindical se ha visto vulnerada por la detención de dirigentes de la FPK, la confiscación de bienes sindicales y la intervención del denominado «comité de seguridad» del Estado en la elección de la nueva dirección sindical. Conciliar estos actos con el Convenio no solo es difícil, es sencillamente imposible.

Al mismo tiempo, el informe ofrece una visión aún más amplia y profundamente preocupante. Las leyes y prácticas restrictivas que afectan a la sociedad civil, la libertad de reunión pacífica y los medios de comunicación independientes apuntan a una contracción generalizada del espacio democrático. Aunque los sindicatos no sean siempre el objetivo principal de todas y cada una de estas medidas, operan en el mismo entorno institucional y, en última instancia, se ven afectados por la misma lógica de control. Por eso, este contexto más amplio no puede abordarse al margen del caso sindical en sí. Los sindicatos

independientes no pueden actuar con libertad cuando se restringe el espacio público, se vigilan o se sancionan las voces críticas y se vuelven cada vez más difusos los límites de la actividad cívica lícita. En tales circunstancias, las garantías formales del Convenio por sí solas no bastan para garantizar un cumplimiento creíble del mismo.

Los trabajadores de Kirguistán necesitan sindicatos que puedan representarlos de forma independiente y con total certeza, y no organizaciones que puedan ser sometidas al control político en un abrir y cerrar de ojos. Por lo tanto, el respeto del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, exige algo más que volver a examinar los acontecimientos del pasado. Para ello es necesario restablecer las condiciones democráticas que permitan el desarrollo auténtico de una vida sindical independiente.

En consecuencia, los trabajadores nórdicos instan al Gobierno de Kirguistán a hacer lo siguiente: en primer lugar, deben reabrirse los espacios públicos destinados a la reunión pacífica y debe restablecerse el diálogo social con sindicatos verdaderamente independientes.

En segundo lugar, debe afirmarse claramente que cualquier intervención de los organismos estatales en la dirección de un sindicato, sus elecciones internas o sus bienes es incompatible con el Convenio, debe cesar y no volver a repetirse jamás.

En tercer lugar, una revisión de las medidas penales y administrativas para garantizar que no se criminalice la actividad sindical y cívica legítima, así como la derogación o la revisión profunda de las leyes que regulan las asociaciones, las ONG y los medios de comunicación, de modo que se ajusten a las normas internacionales sobre libertad sindical y de expresión.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: Agradecemos al Gobierno de Kirguistán por haber proporcionado información detallada sobre el asunto que nos ocupa. Celebramos el compromiso de la República de Kirguistán de desarrollar activamente la cooperación con la OIT, así como los avances constantes que ha realizado en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. En los últimos años, el Gobierno ha dado pasos importantes para mejorar la legislación laboral de acuerdo con las normas internacionales. En particular, destacamos el refuerzo de las garantías jurídicas para las actividades sindicales, la reducción de los obstáculos administrativos para el registro de las organizaciones sindicales y la ampliación de las posibilidades de que los trabajadores protejan sus derechos e intereses laborales. El fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social entre el Estado, los empleadores y los sindicatos, así como el desarrollo de instituciones de cooperación tripartita, contribuyen a la resolución constructiva de los conflictos laborales y a una mayor estabilidad social. En este sentido, es importante hacer hincapié en la necesidad de seguir reforzando la cooperación de la OIT con el Gobierno de Kirguistán, entre otras cosas mediante la prestación de asistencia técnica y el apoyo de expertos, así como la ejecución de programas conjuntos.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): Hago esta declaración en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y la Agricultura (UITA). En septiembre y octubre de 2023, el Gobierno y el Parlamento de Kirguistán pusieron en marcha exhaustivas auditorías financieras de todos los sindicatos afiliados a la FPK, exigiendo acceso a los registros financieros de los últimos diez años.

El 28 de noviembre y el 6 de diciembre de 2023, el Comité Estatal de Seguridad Nacional detuvo a varios líderes sindicales por diversos delitos, entre ellos corrupción, atentar contra los intereses de la sociedad y del Estado, y causar daños graves. Entre los detenidos se encontraban Kanatbek Osmonov, presidente del Comité Republicano del Sindicato de

Trabajadores Forestales, afiliado a la ICM, y Jeenbek Osmonaliev, presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo Agrícola, afiliado a la UITA.

A finales de diciembre de 2023, los dirigentes de todos los sindicatos sectoriales afiliados a la FPK habían presentado simultáneamente cartas de dimisión firmadas, entre ellos el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción y de los Materiales de Construcción, otro afiliado a la ICM, y el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimentaria, otro afiliado a la UITA. Antes de estas cartas de dimisión, la comunicación entre los líderes sindicales kirguisos y el movimiento sindical internacional se había interrumpido prácticamente por completo. El Sr. Osmonov fue el único líder sindical que se negó a dimitir. Mientras que otros líderes detenidos fueron liberados tras dimitir, él permaneció detenido y posteriormente fue puesto bajo arresto domiciliario, donde falleció trágicamente poco después.

El movimiento sindical internacional sabe bien que los sindicatos de Kirguistán han demostrado a lo largo de la historia el valor y la capacidad necesarios para defender sus derechos y buscar la solidaridad internacional cuando ha sido necesario.

Su silencio absoluto durante esos acontecimientos solo puede llevar a una conclusión: los sindicatos ya no podían expresarse libremente. Los hechos hablan por sí solos. Las actividades sindicales quedaron prácticamente paralizadas y, ante la presión, todos los sindicatos centrales se vieron obligados a convocar asambleas plenarias extraordinarias para elegir a nuevos dirigentes hasta entonces desconocidos en el movimiento sindical. Consideramos que estos acontecimientos constituyen una grave violación del Convenio y un ataque directo al derecho fundamental de los trabajadores a la libertad sindical.

La ratificación de los convenios de la OIT y la aprobación de leyes no son suficientes si los trabajadores no pueden ejercer sus derechos sin temor a represalias. Los trabajadores deben poder presentarse a cargos sindicales, votar a los representantes de su elección y participar en actividades sindicales sin sufrir intimidaciones, injerencias, ni castigo por parte de las autoridades estatales. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Kirguistán a que establezca mecanismos transparentes, eficaces y accesibles que permitan garantizar la libertad sindical en la práctica. Estos deben incluir vías de recurso independientes a las que puedan acceder todos los trabajadores y sindicatos. El Gobierno debe garantizar asimismo el pleno respeto de otras libertades democráticas fundamentales, como la libertad de expresión y la libertad de reunión pacífica, que son indispensables para el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Quisiera señalar que la República de Kirguistán se compromete a aplicar el Convenio. Con el fin de dar cumplimiento al Convenio, la Constitución incluye el artículo 36, que reconoce a todas las personas el derecho a la libertad sindical, el artículo 39 (el derecho de reunión pacífica) y el artículo 423 (el derecho de huelga). En otras palabras, no estamos restringiendo esos derechos. Tenemos una ley sobre gestión participativa que regula la interacción entre los interlocutores sociales. También contamos con una comisión tripartita, y cada tres años se firma un nuevo acuerdo general. Cualquier acto normativo o jurídico relacionado con cuestiones laborales debe ser objeto de consulta y haber sido acordado por los interlocutores sociales.

La República de Kirguistán no pone límites a la libertad de reunión pacífica. En Bishkek, disponemos de un lugar específico destinado a este tipo de reuniones pacíficas. Si alguien nos comunica que quiere organizar una manifestación o una concentración, hay un lugar donde puede hacerlo. No restringimos a nadie.

En cuanto a los casos penales y al decomiso de bienes, el Gobierno no tomó ninguna medida para procesar a nadie ni para confiscar bienes. Esto es algo que ocurrió entre los propios miembros del sindicato. Fueron ellos quienes iniciaron este caso. Y, como ya he dicho, este caso se cerró en 2024.

En cuanto a los bienes, los que se han descrito son los que están en poder de la FPK, y los cedieron por un periodo determinado para que fueran restaurados y se les devolvieran. En otras palabras, simplemente los alquilaron durante un tiempo a quienes ya estaban trabajando en ellos.

En cuanto a los sindicatos amarillos a los que se ha hecho referencia —y aquí hablamos concretamente del municipio de Bishkek—, no ha habido ninguna injerencia en la constitución de dicho sindicato. Lo que ocurrió fue que el municipio tomó ciertas decisiones, pero no se trata de ninguna restricción y, desde luego, estamos dispuestos a explicarles con detalle por qué todo sucedió de esa manera. En absoluto estamos interfiriendo en el trabajo de nadie, y los propios sindicatos tienen sus reuniones y asambleas; todo está totalmente regulado por ellos.

Como ya se ha dicho, la FPK y las asociaciones de empleadores participan siempre en la elaboración de la nueva legislación laboral y siempre se llega a un acuerdo con ellas sobre cualquier nueva ley.

En cuanto a las instalaciones financiadas por el Estado, otro tema que también se ha mencionado, creo que el representante de la FPK ya ha explicado claramente que, de hecho, esto ya no ocurre. Hasta 2024, existía una situación en la que se destinaban fondos públicos a esta Federación. Así era la situación en el pasado, pero a partir de 2024 se puso fin a esta práctica. La Federación ya no recibe fondos públicos de esta manera.

Permítanme decir que estamos dispuestos a reunirnos de nuevo con quienes estén interesados. También estamos dispuestos a presentar información por escrito sobre las cuestiones planteadas hoy en la Comisión. Para terminar, quisiera decir que la República está comprometida con el cumplimiento del Convenio. Nos mantenemos firmes en nuestra disposición a cooperar con la OIT en todo momento y de todas las formas posibles.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecen al Gobierno y a los distintos oradores que han intervenido sus aportaciones y la información facilitada, de las que hemos tomado buena nota. Reiteramos que el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental y que condenamos enérgicamente cualquier incumplimiento en relación con su aplicación. A la luz de los debates de hoy, los miembros empleadores desean recomendar lo siguiente: en primer lugar, seguir consultando con los interlocutores sociales para debatir las cuestiones pendientes, aprovechando así el Acuerdo tripartito para el periodo 2025-2027. En segundo lugar, continuar el proceso de resolución de cualquier problema pendiente y seguir armonizando la legislación y la práctica con el Convenio, con la asistencia técnica de la OIT. Y, por último, proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas. Para concluir, contamos con el compromiso y la colaboración continuos del Gobierno para la aplicación de estas recomendaciones tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros trabajadores: Agradecemos al representante del Gobierno la información escrita y oral facilitada a la Comisión. Debemos señalar, sin embargo, que, a pesar de estas explicaciones, las preocupaciones planteadas en repetidas ocasiones por la Comisión de Expertos en relación con el respeto efectivo de la libertad sindical en Kirguistán siguen sin resolverse. El Convenio exige no solo garantías jurídicas, sino también un entorno en el que las organizaciones de trabajadores puedan llevar a cabo libremente sus actividades, elegir a

sus representantes, administrar sus bienes y defender los intereses de sus miembros sin interferencias por parte de las autoridades. En este sentido, es fundamental que el Gobierno responda plenamente a las acusaciones de campaña de difamación contra los sindicatos independientes y de apoyo a la creación de sindicatos amarillos, y que aclare sin ambigüedades la situación actual del sindicato municipal establecido ilegalmente por orden de un antiguo alcalde de Bishkek.

También esperamos que se aclare por completo la situación en relación con las investigaciones penales sobre las actividades financieras de la FPK, la detención y el encarcelamiento de sindicalistas a finales de 2023, así como las amenazas, la intimidación y la presión ejercidas por las élites para provocar dimisiones y cambios en la dirección del movimiento sindical. El Gobierno también debería garantizar que las organizaciones sindicales puedan administrar sus bienes de forma autónoma y facilitar información precisa sobre la transferencia de determinadas instalaciones de salud pertenecientes a la Federación a la Administración Presidencial, así como sobre las garantías relativas a su devolución y gestión futura.

Asimismo, instamos al Gobierno a que responda a las alegaciones relativas a las restricciones generales impuestas a las reuniones pacíficas en Bishkek, Uzgen y el distrito de Chon-Alai, y a que garantice que las organizaciones de trabajadores puedan reunirse y expresar sus reivindicaciones de forma colectiva y pública, de conformidad con el Convenio. Además de las respuestas esperadas, es importante que el Gobierno, en estrecha y constructiva consulta con los interlocutores sociales, adopte todas las medidas necesarias para garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, el pleno cumplimiento del Convenio y evite cualquier nueva injerencia en los asuntos sindicales. La existencia de compromisos en materia de diálogo social y del Acuerdo General tripartito para el periodo 2025-2027 puede ser una señal positiva, pero estos compromisos deben traducirse en garantías concretas, tangibles y sostenibles para la independencia de las organizaciones de trabajadores.

Invitamos al Gobierno a que acepte una misión de contacto directo de la OIT y a que transmita a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, información exhaustiva sobre todas las medidas adoptadas para dar respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y para armonizar su legislación y práctica con el Convenio.

Es importante que la Comisión envíe hoy un mensaje claro. La libertad sindical es una condición indispensable para la democracia en el ámbito laboral, la justicia social y un diálogo social auténtico. Por consiguiente, instamos al Gobierno de Kirguistán a que adopte medidas concretas sin demora, de modo que por fin se puedan observar avances reales en la aplicación del Convenio en Kirguistán.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de Kirguistán y de todos los oradores que han hecho uso de la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los alegatos formulados durante la discusión sobre la injerencia en los asuntos sindicales y los obstáculos que impiden la creación de un entorno propicio para el libre ejercicio de la libertad sindical.

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

- **garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos de forma libre e independiente, y sin injerencias, de conformidad con el Convenio;**
- **garantizar que los bienes y los recursos financieros de las organizaciones sindicales estén protegidos contra cualquier injerencia;**
- **seguir velando por que cualquier reforma legislativa que afecte a la libertad sindical se lleve a cabo tras celebrar consultas exhaustivas y constructivas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, incluida la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK), y por que todas las disposiciones legislativas pertinentes se ajusten plenamente al Convenio;**
- **proporcionar comentarios acerca de los alegatos de la Confederación Sindical Internacional sobre las represalias contra los dirigentes de la FPK y la injerencia en sus actividades financieras, y aclarar la situación actual de un sindicato municipal constituido ilegalmente;**
- **proporcionar información sobre las investigaciones, las detenciones, la privación de libertad, y las condiciones de la puesta en libertad, así como sobre cualquier cargo pendiente que afecte a dirigentes sindicales, y garantizar que los procedimientos penales no se utilicen para socavar el ejercicio legítimo de los derechos sindicales.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, y a proporcionar información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

Liberia (ratificación: 1962)

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

Discusión por la Comisión

Presidenta: Vamos a comenzar el quinto caso del día de hoy que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte de Liberia. Para la discusión de este caso contamos con 16 oradores inscritos en la lista. Les informo entonces que, de forma excepcional, la Mesa de la Comisión ha aceptado que el representante del Gobierno, así como el representante de los trabajadores de Liberia participen en la discusión a distancia a través de la plataforma Zoom.

Invito al representante gubernamental de Liberia, señor Viceministro encargado de la Administración, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: En nombre del Gobierno y del pueblo de la República de Liberia, transmitimos un cordial saludo a esta 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Expresamos nuestro agradecimiento a la Comisión por su compromiso inquebrantable con el avance de la justicia social, la promoción del trabajo decente y el fortalecimiento de los derechos y la dignidad de los trabajadores en todo el mundo. Liberia mantiene su compromiso con los principios sobre los que se fundó la OIT. Bajo el liderazgo de

Su Excelencia, el Presidente Joseph Nyumah Boakai, y guiados por el marco de desarrollo nacional del Gobierno, la Agenda ARREST para el Desarrollo Inclusivo (AAID), centrada en las normas agrícolas, el Estado de derecho, la educación, el saneamiento y el turismo, nuestra nación está siguiendo un camino transformador hacia el crecimiento económico sostenible, la creación de empleo, la inclusión social y la mejora del nivel de vida de todos los liberianos. Un elemento central de esta visión nacional es la promoción del trabajo decente, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el fortalecimiento de las instituciones que fomentan el empleo productivo, la armonía industrial y el diálogo social. Es importante señalar que Liberia se ha enfrentado a una serie de limitaciones técnicas, problemas de orden jurídico y, en un momento dado, a dificultades con los líderes sindicales nacionales, una crisis de liderazgo que afectó a nuestra trayectoria de presentación de memorias ante la OIT, por lo que la Comisión de Expertos registró un incumplimiento por nuestra parte de dicha obligación.

En medio de estos retos, me gustaría señalar que Liberia ha estado realizando algunos esfuerzos para mejorar el trabajo decente en nuestro país. Una de las situaciones más difíciles que planteó retos a nuestros esfuerzos en la administración laboral fue el estancamiento que se prolongó durante mucho tiempo en el seno de la dirección sindical, el Congreso del Trabajo de Liberia (LLC). La crisis de liderazgo nos impidió contar con una población activa unida en nuestro acuerdo tripartito para alcanzar un consenso sobre la mayoría de nuestras obligaciones con los convenios internacionales del trabajo. Afortunadamente, gracias a la institución del diálogo social, los problemas se han resuelto y ahora contamos con unos trabajadores unidos dentro del LLC. Además, hemos adoptado un Plan Estratégico Nacional 2025-2029 para la creación de puestos de trabajo y empleo decentes con miras a lograr un mercado de trabajo estable y crecimiento económico en Liberia; hemos formulado y puesto en marcha el Reglamento núm. 19 sobre seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo, sin dejar de centrarnos en la aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe de la misión de contactos directos.

En cuanto a la aplicación del Convenio, que se basa en la libertad sindical y el derecho de sindicación, Liberia está haciendo todo lo posible por salvar la brecha entre la Ley del Trabajo Decente, de 2015, que establece el régimen de los trabajadores del sector privado, y la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, que regula a los trabajadores del sector público. Si bien es cierto que nuestra jurisdicción no abarca a los trabajadores del sector público, se han logrado avances en la organización de los docentes a nivel nacional, que abarca ambos sectores, así como de los trabajadores sanitarios del sector privado, un paso que en su momento representó un problema para nuestros procedimientos de administración del trabajo. Liberia reconoce la importancia de armonizar la Ley del Trabajo Decente de 2015 y la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, especialmente en aquellos casos en que la redacción de nuestra legislación limita los derechos de los trabajadores. Se modificarán para cumplir con los convenios internacionales del trabajo. Por mucho que estemos trabajando para resolver estas cuestiones de justicia social y jurídicas heredadas que se reflejan en el Informe de la Comisión de Expertos, deseamos señalar a la OIT que nos enfrentamos a importantes limitaciones técnicas y de recursos. Por lo tanto, solicitamos el apoyo de la Oficina mediante asistencia técnica, formación de los administradores del trabajo y asignación de recursos a diversos programas que fortalezcan nuestra administración del trabajo y reformen nuestra legislación laboral a través de la implementación de los Programas de Trabajo Decente por País, lo que nos ayudará a superar estos retos y a mejorar el cumplimiento de nuestra obligación de presentación de memorias.

En conclusión, Liberia mantiene su compromiso de cumplir con todos los convenios y recomendaciones de la OIT.

Miembros trabajadores: Esta es la tercera vez en cinco años que la Comisión de la Conferencia examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Liberia. Para empezar, los miembros trabajadores señalan que este caso se refiere a varias cuestiones graves y de larga data que han sido planteadas repetidamente por la Comisión de Expertos y por esta Comisión a lo largo de muchos años y que siguen sin resolverse tanto en la legislación como en la práctica. Si bien reconocemos el compromiso del Gobierno con el sistema de control de la OIT, entre otras cosas a través de la misión de contactos directos de 2024 y la misión técnica de seguimiento de 2025, también observamos que, en varias cuestiones fundamentales, los avances registrados son limitados y requieren medidas renovadas y aceleradas para que la legislación y la práctica se ajusten al Convenio.

En primer lugar, observamos con preocupación que siguen planteándose denuncias de graves violaciones de los derechos de libertad sindical en relación con la discriminación antisindical, la injerencia en las actividades sindicales y las represalias vinculadas a la acción sindical. A este respecto, recordamos el énfasis puesto por la Comisión de Expertos en que dichas denuncias deben abordarse de manera oportuna y adecuada mediante investigaciones rápidas e independientes, con medidas correctivas efectivas cuando sea necesario. La ausencia de un seguimiento claro y oportuno en tales casos corre el riesgo de socavar la protección de estos derechos fundamentales y debilitar la confianza en su aplicación.

Durante años, los órganos de control de la OIT han instado al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para permitir el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL). En relación con esta cuestión, los miembros de los trabajadores toman nota de la referencia del Gobierno al proceso de armonización de la legislación laboral en curso y a la revisión prevista de la Ley del Trabajo Decente y del Reglamento de la Administración Pública. También tomamos nota de la expectativa de que este proceso permita al NAHWUL obtener el pleno reconocimiento legal, tanto en la legislación como en la práctica. No se debe exigir a los trabajadores que esperen indefinidamente para el ejercicio efectivo de un derecho fundamental de sindicación. Por lo tanto, si bien acogemos con satisfacción la orientación de la reforma, instamos al Gobierno a acelerar el proceso de armonización y a establecer medidas provisionales para garantizar que todas las categorías de trabajadores de la salud puedan ejercer plena y eficazmente sus derechos en virtud del Convenio, en espera de que se complete la reforma legislativa.

En cuanto al ámbito de aplicación más amplio del Convenio, los miembros trabajadores expresan una vez más su preocupación de larga data por la exclusión de los funcionarios públicos de los derechos sindicales plenos en virtud de los marcos jurídicos y reglamentarios vigentes. El Reglamento de la Administración Pública no concede a los funcionarios públicos el derecho a sindicarse ni a negociar colectivamente sobre cuestiones relativas a los salarios y las condiciones de trabajo, y en su lugar están representados por una Asociación de la Administración Pública que no goza de los derechos y protecciones plenos de los sindicatos en virtud del Convenio. Tomamos nota de la intención del Gobierno de llevar a cabo una revisión integral de la Ley del Trabajo Decente y del Reglamento de la Administración Pública, así como de su referencia a la Asociación de la Administración Pública y su papel en la representación de los intereses de los funcionarios. Sin embargo, los miembros trabajadores subrayan que esta Asociación carece de los derechos de los sindicatos del sector privado. Instamos al Gobierno a que garantice que la revisión de la Ley del Trabajo Decente y del Reglamento de la Administración Pública se lleve a cabo sin más demora y dé lugar al pleno reconocimiento del derecho de los funcionarios públicos a constituir y afiliarse a los sindicatos de su elección, de conformidad con el Convenio. Asimismo, apoyamos y reiteramos la recomendación de que, a la espera de la reforma legislativa, se establezcan disposiciones provisionales para garantizar

la participación efectiva y significativa de los trabajadores de la función pública en los órganos de diálogo social, como el Comité Nacional Tripartito y el Consejo de Salarios.

Los miembros trabajadores expresan además su preocupación por la continua exclusión de los trabajadores marítimos y los trabajadores extranjeros del derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. El artículo 2 del Convenio establece claramente que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. Tomando nota del proceso de armonización de la legislación laboral en curso, instamos al Gobierno a que prosiga con las reformas legales previstas para eliminar cualquier exclusión que quede pendiente y garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer libremente su derecho de sindicación.

En lo que respecta a la determinación de los servicios esenciales, tomamos nota de la indicación del Gobierno de que, en la próxima revisión legislativa, se aclararán las prácticas y el método de designación. Recordamos que cualquier determinación de servicios esenciales debe limitarse estrictamente a aquellos cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población, y que los interlocutores sociales deben participar plenamente en dichos procesos. Los miembros trabajadores subrayan que muchas de las preocupaciones planteadas en este caso son de carácter persistente y estructural y afectan a la aplicación plena y efectiva del Convenio en la legislación y en la práctica. Observamos que Liberia ratificó el Convenio en 1962 y que ya han transcurrido 63 años desde que los trabajadores del servicio público no pueden ejercer plenamente su libertad de asociación.

Si bien reconocemos la voluntad manifestada por el Gobierno de llevar a cabo la reforma, las cuestiones pendientes requieren una acción urgente y sostenida, incluida una aplicación oportuna, una redacción legislativa clara y coherente y una consulta significativa con los interlocutores sociales que conduzca a resultados concretos. En conclusión, los miembros trabajadores instan y esperan que el Gobierno complete el proceso de reforma de la legislación laboral en curso sin más demora, a fin de garantizar que todas las categorías de trabajadores disfruten plena y efectivamente de los derechos garantizados por el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno de Liberia su participación en esta Comisión y la información que ha compartido. Asimismo, deseamos animar al Gobierno de Liberia a que adopte medidas concretas para responder, investigar y subsanar las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio en el marco de la aplicación de su legislación y su práctica.

El Convenio núm. 87, como todos sabemos, es un Convenio fundamental. Exige lo mejor de esta Comisión. Liberia ratificó el Convenio en 1962, y este caso ya se debatió anteriormente en esta Comisión en 2023. La Comisión de Expertos ha formulado diez observaciones sobre este caso desde 2015. La última observación se formuló el año pasado, en 2025. La Comisión de Expertos ha seguido repitiendo varias de sus observaciones, indicando que quedan varias cuestiones sin resolver. Los miembros representativos de los empleadores toman nota con satisfacción de la aceptación por parte del Gobierno de una misión de contactos directos en 2024 y de la posterior misión técnica de la Oficina en 2025. Los miembros representativos de los empleadores también acogen con satisfacción el proyecto de hoja de ruta resultante del compromiso declarado por el Gobierno de armonizar su legislación nacional con las obligaciones internacionales para resolver las cuestiones pendientes.

En este caso, las observaciones de la Comisión de Expertos han incluido, a modo de ejemplo, lo siguiente: i) la Comisión de Expertos esperaba que el Gobierno llevara a cabo una revisión integral de su Ley del Trabajo Decente y del Reglamento de la Administración Pública

para conceder formalmente a los funcionarios públicos el derecho a sindicarse y a la negociación colectiva. Mientras tanto, la Comisión había alentado el establecimiento de disposiciones provisionales para garantizar que la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia (CSAL) estuviera representada en los órganos de diálogo social; ii) la Comisión de Expertos también tomó nota de las denuncias de conducta antisindical persistente y de la negativa declarada a inscribir al NAHWUL; iii) la Comisión de Expertos solicitó información sobre las medidas concretas adoptadas para modificar la Ley del Trabajo Decente a fin de permitir que los trabajadores marítimos y los aprendices ejerzan más plenamente los derechos que les confiere el Convenio; iv) la Comisión de Expertos solicitó información actualizada sobre los planes del Gobierno para revisar la Ley del Trabajo Decente con el fin de garantizar que se conceda a los trabajadores extranjeros el derecho a constituir y formar organizaciones sindicales, en lugar de limitarse a tener el derecho a afiliarse a ellas, y v) por último, la Comisión solicitó más información sobre cómo designará el Comité Nacional Tripartito de Liberia (NTCL) los servicios esenciales durante la próxima revisión de la legislación laboral; es decir, la Comisión de Expertos solicitó aclaraciones sobre todos aquellos casos en los que el presidente pudiera designar servicios como esenciales sin contar con las recomendaciones del NTCL.

Los miembros empleadores desean reiterar su firme compromiso con la plena aplicación del Convenio núm. 87, tanto en la legislación como en la práctica. Esperamos sinceramente que estas deliberaciones puedan contribuir a un avance significativo en Liberia en relación con estas cuestiones fundamentales. Teniendo esto en cuenta, los miembros empleadores desean señalar que: i) no puede tolerarse que la violencia o la coacción de cualquier tipo impidan que los grupos de trabajadores y de empleadores ejerzan sus derechos y libertades en virtud del Convenio núm. 87; ii) también nos gustaría comprender mejor por qué el NAHWUL no se ha registrado formalmente y cómo esta omisión ha vulnerado los derechos y libertades contenidos en el Convenio núm. 87; iii) el artículo 9, 1) del Convenio establece claramente que las personas que trabajan en la policía o en las fuerzas armadas gozarán de las «garantías» previstas en el Convenio «que deberán estar determinadas por la legislación nacional». Parecería que esta parte del Convenio viene dada por la forma en que determinados servicios pueden considerarse esenciales, y sobre qué bases. Los miembros empleadores desean obtener más información sobre las circunstancias en las que el Presidente puede anular las definiciones de servicios esenciales recogidas en el artículo 41.4, *a)* de la Ley del Trabajo Decente, si es que puede hacerlo; si dichos servicios se extienden más allá de la policía y las fuerzas armadas, y si la autoridad del Presidente en este contexto ha de conjugarse con otras autoridades en Liberia y de qué manera; iv) los miembros empleadores también desean, de manera similar, obtener más información sobre las supuestas limitaciones impuestas a los trabajadores de la función pública en virtud del Convenio; v) aunque tomamos debidamente en cuenta las preocupaciones recurrentes de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio al sector marítimo, también nos gustaría comprender mejor por qué el Gobierno aún no ha modificado los apartados 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley del Trabajo Decente, atendiendo a las solicitudes de la Comisión de Expertos. Puede que exista una base legítima, o al menos más contexto, y los miembros empleadores agradecerían la oportunidad de examinar esta cuestión más a fondo.

Del mismo modo, deseamos saber más sobre por qué no se ha modificado el artículo 45.6 de la Ley del Trabajo Decente para permitir expresamente a los trabajadores extranjeros constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, en lugar de únicamente afiliarse a ellas. Hay mucho más que aprender sobre esta cuestión concreta. Sería necesario conocer el contexto para comprender de manera significativa la situación y formar nuestra propia posición como Grupo de los Empleadores. ¿Se prohíbe expresamente a los trabajadores extranjeros constituir sus propios grupos representativos? ¿Cómo se relaciona esta cuestión

con la legislación y la práctica liberianas relativas a los derechos, obligaciones y protecciones de los trabajadores extranjeros en un sentido más amplio?

Los miembros empleadores instan al Gobierno de Liberia a que responda de manera significativa a las preocupaciones de la Comisión de Expertos y a que colabore con esta Comisión, la OIT y la sociedad civil. Los miembros empleadores consideran que Liberia necesita asistencia técnica y material continuada, y les instamos a que colaboren con cualquier grupo legítimo, competente y con recursos para comenzar a trabajar en una hoja de ruta técnica. Esperamos con interés conocer las opiniones de los demás grupos en este asunto.

Miembro trabajador, Liberia: El Convenio garantiza a los trabajadores el derecho a asociarse libremente con las organizaciones sindicales de su elección. Nosotros, los trabajadores de Liberia, hacemos un llamamiento a la OIT para que defienda los derechos fundamentales de los trabajadores de Liberia a afiliarse libremente a cualquier asociación u organización sindical que les permita participar en el movimiento sindical, como el Congreso Laboral de Liberia. Además, instamos al Gobierno a que aplique una reforma laboral integral que permita a todos los trabajadores acogerse a la Ley del Trabajo Decente.

A lo largo de los años, a los funcionarios públicos, los trabajadores sanitarios y los docentes de la enseñanza pública se les ha negado el derecho a afiliarse al sindicato de su elección o a asociarse libremente. Unámonos todos en nuestros esfuerzos por defender estos derechos, garantizando la dignidad y el respeto de todos los trabajadores de Liberia, que son esenciales para defender la libertad sindical. En conclusión, deseamos informar a la OIT de que la prolongada crisis dentro del movimiento sindical, que se prolongó durante más de dos años, ya se ha resuelto entre nosotros para permitirnos luchar por los derechos de los funcionarios públicos, los docentes y, por supuesto, los trabajadores sanitarios a afiliarse al movimiento sindical, garantizando que esos derechos no se vean obstaculizados por ninguna ley, como el Reglamento de la Administración Pública, que no permite a los funcionarios públicos, los trabajadores sanitarios y los docentes de la enseñanza pública afiliarse a sindicatos. También solicitamos a la OIT que preste asistencia técnica en esos ámbitos a través de organizaciones tripartitas —empleadores, trabajadores y el Gobierno— para garantizar la armonización de la legislación, especialmente de las dos leyes que están causando problemas.

Otros países garantizan el derecho de los funcionarios públicos a organizarse en sindicatos. Debemos aplicar el mismo enfoque para permitir que nuestros compañeros y compañeras se afilien a los sindicatos de su elección. Por último, solicitamos al Gobierno que acelere el proceso de armonización de las dos leyes, de modo que se fusionen en una sola. No puede haber dos leyes que regulen a dos organizaciones de trabajadores. Los trabajadores deben ser uno y los trabajadores serán uno.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**; **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** se suman a esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos al sistema de supervisión de la OIT en su papel crucial de promover y supervisar la aplicación de las normas ratificadas. La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de larga data de Liberia.

Esta asociación se ve reforzada en el marco de nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), así como al incluir a

Liberia entre los beneficiarios del régimen «Todo menos armas» de la Unión Europea para los países menos adelantados. El Gobierno, en colaboración con la Unión Europea, organizó el Foro Empresarial Liberia-UE en Bruselas en 2026. Observamos con preocupación que el incumplimiento del Convenio por parte de Liberia se está debatiendo por tercera vez en los últimos cinco años, tras haberlo hecho anteriormente en 2022 y 2023. Observamos con profunda preocupación que, según las observaciones más recientes de la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África), el Gobierno se negó a inscribir al NAHWUL, incumpliendo el artículo 2 del Convenio, que otorga a los trabajadores el derecho a constituir organizaciones sin necesidad de autorización previa. También nos preocupan los nuevos informes sobre prácticas antisindicales y la injerencia del Gobierno en el proceso de elecciones sindicales.

La Comisión de Expertos observó que, a pesar de las reiteradas preocupaciones planteadas por la CSI-África y de las comunicaciones enviadas a los órganos de control de la OIT, el Gobierno no ha abordado la cuestión del registro del NAHWUL ni ha sancionado las prácticas antisindicales. Tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos de que los funcionarios públicos de Liberia están representados por la Asociación de la Administración Pública, que no goza de los derechos de que disfrutan los sindicatos del sector privado. Instamos al Gobierno, en consonancia con la solicitud de la Comisión de Expertos y las recomendaciones de la misión de contactos directos, a que garantice que todos los trabajadores, incluidos los del sector público, puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio. Valoramos que el Gobierno recibiera una misión de contactos directos de la OIT en julio de 2024, seguida de una misión técnica en 2025. También acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno haya expresado su compromiso de resolver todas las cuestiones pendientes relacionadas con la aplicación del Convenio, entre otras cosas mediante la elaboración de una hoja de ruta y una revisión exhaustiva de la legislación.

Instamos al Gobierno a que lleve a cabo, sin más demora, una revisión integral de la legislación, incluidas la Ley del Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, con miras a reconocer los derechos sindicales de los funcionarios públicos, tal y como solicitó la Comisión de Expertos. También instamos al Gobierno a que aplique las recomendaciones de la misión de contactos directos. Si bien reconocemos el compromiso del Gobierno y las medidas adoptadas, incluido el establecimiento de un comité compuesto por miembros del consejo tripartito y otras partes interesadas para revisar la legislación, instamos al Gobierno a que garantice sin demora el pleno reconocimiento legal del NAHWUL mediante la armonización de la Ley del Trabajo Decente y el Reglamento de la Función Pública. Acogemos con satisfacción la indicación de que el proceso de armonización de la legislación laboral incluirá la concesión de derechos sindicales a los trabajadores marítimos y a los trabajadores extranjeros. Dado que el proceso de armonización puede llevar tiempo, nos hacemos eco de la invitación de la Comisión de Expertos a considerar el establecimiento de un acuerdo temporal para los trabajadores de la función pública, las asociaciones y los sindicatos.

También pedimos al Gobierno que presente información adicional sobre la cuestión de la determinación de los servicios esenciales, incluidas las prerrogativas presidenciales y la práctica al respecto. Recordamos que el Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar la plena aplicación del Convenio que ha ratificado voluntariamente. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que investigue las denuncias de violaciones de los derechos sindicales y a que dé una respuesta completa a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre todas las cuestiones relacionadas con la libertad de asociación y el derecho de sindicación. La Unión

Europea y sus Estados miembros seguirán supervisando y analizando la situación y mantienen su compromiso con nuestra estrecha cooperación y asociación con Liberia.

Miembro trabajador, Zimbabwe: Tomo la palabra para respaldar las observaciones de la Comisión de Expertos en relación con el hecho de que Liberia siga sin aplicar plenamente el Convenio. Las cuestiones que se plantean ante la Comisión no son ni nuevas ni complejas. Durante varios años, la Comisión de Expertos ha llamado repetidamente la atención sobre la denegación de los plenos derechos sindicales a los funcionarios públicos, la cuestión sin resolver del registro y el reconocimiento del NAHWUL y las restricciones legislativas que siguen siendo fundamentalmente incompatibles con los principios de la libertad sindical. Las deficiencias han sido identificadas.

Las obligaciones legales son claras. Las recomendaciones de la Comisión de Expertos son inequívocas, pero su aplicación efectiva sigue brillando por su ausencia. Un Estado de derecho no puede aplicar los derechos fundamentales de forma selectiva. La libertad sindical no es un privilegio que se conceda a discreción del poder ejecutivo. Es un derecho fundamental reconocido por el derecho internacional, protegido por la propia Constitución de Liberia y reafirmado por los instrumentos regionales de derechos humanos a los que Liberia se ha adherido libremente.

El artículo 17 de la Constitución de Liberia garantiza el derecho de todas las personas a asociarse y constituir libremente organizaciones sindicales. La Constitución no crea una categoría de ciudadanos de segunda clase cuyos derechos puedan suspenderse simplemente por el hecho de estar empleados en la administración pública. Los funcionarios y los trabajadores del sector público siguen siendo, ante todo, ciudadanos y, en segundo lugar, trabajadores. Tienen derecho a la plena protección de la ley. La continua denegación de los derechos de sindicación a los trabajadores del sector público suscita, por lo tanto, serias preocupaciones en cuanto al cumplimiento por parte de Liberia del Convenio, pero también de sus propias obligaciones constitucionales e internacionales.

Además, el artículo 10 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y el Protocolo de la CEDEAO sobre Democracia y Buena Gobernanza reconocen la libertad de sindical como un pilar indispensable de la gobernanza democrática. Una democracia no puede medirse únicamente por la celebración de elecciones. Debe medirse igualmente por el grado en que los trabajadores son libres de organizarse, asociarse y defender sus intereses económicos y sociales sin injerencias. La cuestión central que se plantea ante la Comisión ya no es una cuestión de conocimiento o capacidad técnica. El Gobierno se ha beneficiado de varios años de diálogo, asistencia técnica, observaciones en materia de control y contactos directos con las organizaciones de trabajadores y la OIT.

El obstáculo ya no es la incertidumbre jurídica. El obstáculo es un déficit crónico de voluntad política que ha transformado derechos bien establecidos, de garantías exigibles, en promesas perpetuamente aplazadas. Los trabajadores han actuado con moderación. Los sindicatos han buscado el diálogo de buena fe. El movimiento sindical internacional ha colaborado de manera constructiva.

Se han presentado reclamaciones a los más altos niveles del Gobierno, incluyendo llamamientos directos al presidente Joseph Bwakai. Sin embargo, los derechos de los trabajadores siguen sin hacerse realidad. La paciencia por parte de los trabajadores no debe interpretarse como una concesión, ni debe permitirse que la demora prolongada sustituya al cumplimiento. Instamos a la Comisión a que exija el cumplimiento inmediato y cuantificable del Convenio mediante la eliminación de todos los obstáculos legislativos y administrativos a

la libertad sindical, el pleno reconocimiento de los derechos de organización de los trabajadores del sector público y el registro y reconocimiento inmediatos del NAHWUL.

Este caso ha superado la fase de diagnóstico. Se han detectado vulneraciones de los derechos. Se han prescrito las soluciones. Lo que queda pendiente es la aplicación. Los trabajadores de Liberia tienen derecho no a promesas, consultas o compromisos futuros, sino al disfrute efectivo de los derechos garantizados por el derecho internacional. Por lo tanto, instamos a la Comisión a que envíe un mensaje inequívoco de que la demora continuada es incompatible con las obligaciones asumidas en virtud del Convenio y de que deben demostrarse avances cuantificables antes del próximo ciclo de presentación de memorias.

Miembro trabajador, Botswana: Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Botswana. La Comisión de Expertos planteó las siguientes cuestiones fundamentales que suscitan preocupación en Liberia:

- las denuncias presentadas por la CSI-África sobre la negativa del Gobierno a inscribir al NAHWUL, las represalias contra los docentes, los trabajadores del transporte y los funcionarios públicos en huelga;
- el uso de la fuerza policial para romper huelgas pacíficas, la disolución de sindicatos por parte de empresas estatales, la injerencia del Gobierno en la labor sindical y, en general, la denegación a los funcionarios públicos del derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos;
- la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que aclarara la práctica de la designación de servicios esenciales por parte del Consejo Nacional Tripartito de Liberia (NTCL), ya que el Presidente, en virtud de los artículos 40 y 41.4, *d)* de la Ley del Trabajo Decente, no está obligado a seguir las recomendaciones del NTCL. El presidente está facultado para designar un determinado servicio como esencial sin la recomendación del NTCL. El Gobierno ha respondido que no se han designado tales servicios y que las reformas de la legislación laboral abordarán esta cuestión.

A efectos de esta discusión, me centraré en los servicios esenciales. Este asunto trae recuerdos a los trabajadores de Botswana, que vivieron una experiencia similar durante la huelga general de 2011, en la que el Gobierno designó unilateralmente como esenciales los siguientes servicios: docentes, servicios veterinarios, clasificadores de diamantes, electricistas y conductores de ambulancias, entre otros. Agradecemos las conclusiones de la Comisión de 2017, en las que se recomendaron que dichos servicios no fueran esenciales, y que, posteriormente, nuestro país modificara la legislación laboral para cumplir con los requisitos del Convenio. En Botswana, los trabajadores del sector público, incluidos los trabajadores sanitarios, los docentes, los empleados de la administración local, los trabajadores de servicios públicos y otro personal de la administración pública, disfrutan del derecho a organizarse y participar en sindicatos que interactúan con el Gobierno a través del diálogo social y los procesos de negociación colectiva. Estas experiencias demuestran que la protección de los derechos de los trabajadores y la prestación de servicios esenciales no son objetivos contradictorios. Se refuerzan mutuamente. Durante décadas, la jurisprudencia laboral, la práctica internacional y los órganos de supervisión de la OIT han reconocido que ciertos servicios pueden considerarse esenciales.

Este principio no es controvertido ni nuevo. Sin embargo, deben llevarse a cabo consultas efectivas. A los trabajadores de los servicios esenciales a quienes se les niega o restringe el derecho de huelga deben ofrecerse ciertas garantías compensatorias, que incluyan procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en los que las partes interesadas puedan participar en todas las etapas. Como trabajadores de Botswana,

sabemos por experiencia que los servicios públicos sólidos no se construyen restringiendo los derechos de los trabajadores, sino respetándolos. El Gobierno de Liberia se ha beneficiado de años de colaboración, asistencia técnica, misiones de contacto directo, misiones técnicas y diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores y la OIT.

Se han dado repetidas garantías de que se llevarían a cabo reformas, pero sin resultado alguno. Instamos a la Comisión a que reafirme que la naturaleza esencial de un servicio no puede invocarse para justificar la denegación de los derechos sindicales y a que exhorte al Gobierno a que adopte de inmediato medidas concretas para garantizar la protección de los trabajadores de los servicios esenciales y emprenda reformas legislativas sin más demora.

Miembro trabajador, Kenya: Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Kenya y de los trabajadores de África Oriental. Este caso no se refiere simplemente a la libertad de sindicación. Se trata de discriminación. El Convenio garantiza la libertad sindical a los trabajadores sin distinción alguna.

Sin embargo, Liberia sigue manteniendo rígidamente exclusiones legales que niegan a los trabajadores marítimos y a los trabajadores migrantes el pleno disfrute de la protección de la que disponen todos los demás trabajadores. No existe absolutamente ninguna base legal, estructural ni moral para tratar a estas personas como si fueran menos merecedores de las libertades fundamentales en el lugar de trabajo. Los trabajadores marítimos no son trabajadores de segunda clase, y los trabajadores migrantes tampoco lo son. Sin embargo, la arquitectura legal vigente los ha relegado de hecho a una categoría inferior de protección. Llamemos a esto exactamente por lo que es.

Se trata de una discriminación descarada y constituye una afrenta directa e inaceptable al Convenio. La discriminación que se está exponiendo ante la Comisión no es una teoría académica abstracta. Tiene consecuencias graves e inmediatas en el mundo real. Cuando a estas fuerzas de trabajo vulnerables se les niega el derecho fundamental a constituir organizaciones de su propia elección, se les priva de una voz igualitaria en el lugar de trabajo. Se les deja con medios deliberadamente debilitados para defender sus intereses humanos básicos, sin protección alguna contra el abuso institucional y con menos oportunidades de influir de forma segura en las condiciones en las que trabajan.

Consideremos la realidad. Los trabajadores marítimos suelen trabajar a miles de kilómetros de sus hogares, en el marco de diversas jurisdicciones nacionales y bajo acuerdos laborales complejos y opacos. Para ellos, la representación colectiva no es un lujo. Es su única y más sólida salvaguarda contra la explotación empresarial. Sin embargo, se les sigue excluyendo deliberadamente de la protección esencial que ofrece la legislación laboral de Liberia.

Los trabajadores migrantes se enfrentan a una vulnerabilidad estructural idéntica. Construyen infraestructuras, impulsan el comercio, realizan trabajos esenciales y contribuyen directamente a generar prosperidad en el país. Sin embargo, se les niega explícitamente el derecho a sindicarse únicamente por ser trabajadores extranjeros. Aquí subyace una profunda ironía que pone al país frente a su propia historia y que la Comisión no puede ignorar. Los cimientos mismos y la historia moderna de Liberia fueron forjados por valientes migrantes que cruzaron océanos en busca de libertad, en busca de igualdad y en busca de dignidad humana.

Sin embargo, hoy en día, a los trabajadores migrantes en Liberia se les niegan esas mismas libertades fundamentales. Una nación nacida directamente de una profunda experiencia migratoria no debería erigir barreras legislativas para bloquear el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores extranjeros. La historia debe

enseñarnos solidaridad, no exclusión sistémica. La historia debe enseñarnos igualdad, no discriminación legal. La historia debe recordarnos a todos que los derechos no se debilitan ni se diluyen simplemente porque un trabajador posea un pasaporte de otro país.

La libertad sindical no es un derecho laboral de menor importancia. Es un derecho humano fundamental e inalienable. Los derechos no se debilitan por el mero hecho de que un trabajador suba a la cubierta de un barco. Los derechos no desaparecen porque un ser humano cruce una frontera. El Convenio no excluye a los trabajadores marítimos. No excluye a los trabajadores migrantes. Prohíbe estrictamente cualquier distinción nacional que niegue a las personas el derecho a la sindicación. Por lo tanto, hoy instamos encarecidamente al Gobierno a que elimine de inmediato todas las exclusiones legislativas que afectan a los trabajadores migrantes y marítimos y a que adapte los marcos jurídicos nacionales al Convenio de forma inmediata y sin más demora. A ningún trabajador se le debe negar la posibilidad de expresarse. Ningún trabajador debe ser tratado como prescindible, y ningún trabajador debe ser excluido jamás de los derechos humanos fundamentales por el trabajo que realiza o por el país del que procede.

Miembro trabajadora, Noruega: hablo en nombre de los sindicatos nórdicos. El derecho a constituir sindicatos es un elemento clave del mandato y el estatus de la OIT en el marco de la promoción de la justicia social y la prosperidad compartida. El Convenio reconoce que las organizaciones de trabajadores deben tener libertad para autogobernarse, determinar sus prioridades, elegir a sus representantes y llevar a cabo sus actividades de forma independiente. Este principio es esencial porque la eficacia de un sindicato depende de su independencia. Los trabajadores deben tener la confianza de que sus organizaciones representan sus intereses y rinden cuentas ante sus afiliados.

Lamentablemente, hemos visto ejemplos graves de incumplimiento por parte del Gobierno del respeto al derecho de sindicación. Hemos sido testigos de la disolución de un sindicato, de graves obstáculos para registrar sindicatos, de la intervención policial para disolver huelgas pacíficas, de detenciones de líderes sindicales y de injerencias en los procesos electorales del Congreso Laboral de Liberia. El 26 de agosto de 2023, el Gobierno llevó a cabo unas elecciones sindicales paralelas a través de un comité electoral especial para el Congreso Laboral de Liberia constituido por el Ministerio de Trabajo por mandato del Tribunal Supremo de Liberia. El Gobierno expidió certificados a los denominados líderes elegidos. Esto se produce tras una sentencia judicial que anuló los resultados del Congreso Laboral de Liberia celebrado en 2022, alegando que los sindicatos de la función pública no tenían derecho a participar en sus elecciones porque no están amparados por la Ley del Trabajo Decente de 2015.

No reconocemos a esa dirección sindical. No es legítima ni independiente. Por el contrario, no es más que una extensión del Gobierno. Todos los trabajadores nórdicos disfrutan del derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, así como del derecho a la negociación colectiva. Este derecho pertenece tanto a los trabajadores del sector público —como los trabajadores sanitarios, la policía, el personal penitenciario y las fuerzas armadas— como a los del sector privado.

El derecho a afiliarse y formar parte de una organización sindical nacional es un derecho que todos pueden ejercer. Los Gobiernos no interfieren en sus actividades, su dirección ni en sus procesos de toma de decisiones. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que procese de inmediato el registro del NAHWUL. Instamos además al Gobierno a que revise la Ley del Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus

derechos. Instamos al Gobierno a que respete la autonomía de las organizaciones de trabajadores y cese su injerencia en sus asuntos.

Los sindicatos fuertes e independientes no amenazan la estabilidad. Al contrario, contribuyen a crear las condiciones para el diálogo, la participación y la resolución pacífica de los conflictos.

Miembro trabajador, Sudáfrica: Esta intervención pone de relieve las preocupaciones actuales sobre el cumplimiento del Convenio por parte de Liberia, a pesar de haberse registrado ciertos avances positivos recientes. Si bien se reconoce y se acoge con satisfacción la disposición del Gobierno a colaborar con los mecanismos de control de la OIT, incluida su aceptación de una misión de contactos directos y su compromiso declarado con la reforma de la legislación laboral, estas medidas siguen siendo insuficientes a falta de resultados jurídicos y prácticos concretos. La principal preocupación sigue siendo la exclusión continuada de los trabajadores del sector público, en particular de los funcionarios, del pleno disfrute de los derechos sindicales en el marco jurídico actual, incluido el Reglamento de la Administración Pública. A estos trabajadores se les niega el derecho de constituir los sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a ellos, así como el derecho de participar en la negociación colectiva.

En su lugar, se ven limitados a la representación a través de la Asociación de la Administración Pública, que no goza de los mismos derechos y protecciones que los sindicatos que operan en el sector privado. Esta situación constituye una grave violación de los principios de libertad sindical. Cabe hacer referencia a la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, que afirma claramente que las garantías previstas en el Convenio se aplican universalmente a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. La *Recopilación* subraya que todos los trabajadores tienen derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. Además, destaca que negar estos derechos a los trabajadores del sector público mientras se los concede a los del sector privado equivale a un trato discriminatorio y es incompatible con el artículo 2 del Convenio.

La situación jurídica actual de Liberia constituye, por lo tanto, un incumplimiento directo de sus obligaciones internacionales. También se expresa especial preocupación por la prolongada falta de registro del NAHWUL. A pesar de los repetidos llamamientos de los órganos de supervisión para armonizar el marco legislativo pertinente a fin de permitir su reconocimiento, los avances han sido lentos y carecen de plazos claros. Aunque el Gobierno ha manifestado su intención de establecer un proceso tripartito para abordar estas inconsistencias, la ausencia de un plazo definido suscita serias preocupaciones en cuanto a la rendición de cuentas y la aplicación. En conclusión, existe una necesidad urgente de una reforma jurídica integral para armonizar la legislación nacional con el Convenio.

Es necesario adoptar medidas inmediatas y concretas para garantizar que se concedan plenos derechos sindicales a los funcionarios públicos y que se inscriba al NAHWUL sin más demora. El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo debe demostrarse mediante una legislación aplicable y prácticas efectivas, y no solo a través de compromisos políticos.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP): Hablo en nombre de la ISP y de su sindicato afiliado, el NAHWUL. A estas alturas, todos conocemos muy bien los temas que están en juego en este caso, que, en lo que respecta a los trabajadores de la salud, es la imposibilidad de que el NAHWUL funcione como sindicato debido a los obstáculos jurídicos y a las injerencias que el Gobierno no está dispuesto a abordar.

Como han mencionado otros oradores, las vulneraciones del Convenio por parte de Liberia se debatieron en dos ocasiones en la Comisión en fechas no muy lejanas, concretamente en 2022 y 2023. Y en ambas ocasiones, la Comisión, en sus conclusiones, solicitó al Gobierno que registrara al NAHWUL como organización sindical sin más demora. El Comité de Libertad Sindical formuló exactamente las mismas recomendaciones en el caso núm. 3202, de 2018. La Comisión de Expertos ha venido recordando la recomendación del Comité de Libertad Sindical en sus observaciones desde 2021. Es decir, durante los últimos ocho años, tres órganos de control de la OIT distintos han formulado recomendaciones coincidentes.

Además, la misión de contactos directos de 2024 también recomendó el registro del NAHWUL en virtud de la Ley del Trabajo Decente y la revisión de dicha Ley para garantizar que el NAHWUL pueda representar por igual a los trabajadores de la salud tanto del sector público como del sector privado. El Gobierno expresó a la misión de contactos directos su disposición a abordar las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT, reconociendo que estas cuestiones persisten desde la administración anterior. Además, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia y el Organismo de la Administración Pública indicaron a la misión de contactos directos que no tenían conocimiento de las amenazas contra George Poe Williams, ex secretario general del NAHWUL, y señalaron que investigarían el asunto e informarían a los órganos de control de la OIT. De eso hace ya dos años. Sin embargo, el NAHWUL no ha sido registrado, la ley que impide su registro no ha sido modificada, George Poe Williams sigue en el exilio y la investigación prometida por tres organismos diferentes ni siquiera ha comenzado.

Seamos claros: no se trata de un problema que pueda atribuirse a una falta de capacidades técnicas, ya que, al menos desde 2021, la Oficina ha estado prestando asistencia técnica al Gobierno. Se trata de una decisión política deliberada de vulnerar un convenio fundamental, tanto por acción como por omisión. El respeto de los convenios ratificados de la OIT y de los principios fundamentales no es opcional ni discrecional para los Estados Miembros de esta Organización; la libertad sindical es, además, la base de la estructura tripartita de la OIT. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que armonice plenamente su legislación y práctica nacionales para que cumplan el Convenio y permita el registro y el funcionamiento del NAHWUL sin ninguna interferencia.

Observador, Internacional de la Educación (IE): Tomo la palabra en nombre de la IE, en representación de los trabajadores de la educación de todo el mundo. Este caso afecta al núcleo de un principio fundamental: el derecho de todos los trabajadores a sindicarse. En Liberia, a los docentes de la enseñanza pública, al igual que a otros funcionarios públicos, se les niega este derecho. Se les impide constituir o afiliarse a sindicatos con plena personalidad jurídica, así como participar en una negociación colectiva significativa sobre sus condiciones de trabajo.

Como ya se ha señalado, el marco jurídico actual excluye a los funcionarios públicos del pleno disfrute de los derechos sindicales. La Asociación de Funcionarios Públicos no goza del estatuto, las protecciones ni el poder de negociación propios de un sindicato. En consecuencia, los docentes se ven privados de una voz eficaz e independiente. Seamos claros: los docentes son trabajadores y los trabajadores tienen derecho a sindicarse. Los intentos de justificar estas restricciones no se ajustan a las normas de la OIT. El argumento de que los docentes podrían estar incluidos en los servicios esenciales carece de fundamento. Según la jurisprudencia bien establecida de la OIT, los servicios esenciales se limitan estrictamente a aquellos cuya interrupción pondría en peligro la vida. La educación, aunque vital para el desarrollo social a largo plazo, no entra dentro de esta definición restrictiva. Negar a los docentes el derecho de

sindicación es una violación directa del Convenio. Para la IE, es fundamental que no se permita a los Gobiernos negar a los trabajadores del sector público, incluidos los docentes, su derecho fundamental de sindicación.

Por lo tanto, la IE insta a la Comisión a que formule recomendaciones claras y firmes en las que se inste al Gobierno a:

- modificar su legislación para conceder a los funcionarios públicos, incluidos los docentes de la enseñanza pública, plenos derechos sindicales;
- garantizar que estos derechos se ajusten plenamente al Convenio, y
- poner fin a toda forma de injerencia, represión y represalia contra los trabajadores que ejercen sus derechos.

Garantizar el derecho de los docentes a sindicarse no es solo una obligación jurídica, sino también un pilar fundamental de las sociedades democráticas y una condición previa para una educación pública de calidad. Y es que, cuando los docentes pueden sindicarse, se refuerzan los derechos de los trabajadores, mejoran los servicios públicos y las sociedades resultan más justas.

Observadora, IndustriALL Global Union: Hablo en nombre de IndustriALL, que representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores minero, energético y manufacturero. IndustriALL desea presentar casos concretos de vulneraciones de los derechos fundamentales en Liberia con arreglo al Convenio, en relación con los siguientes ámbitos de preocupación:

- Detenciones e intimidaciones frecuentes de dirigentes sindicales: por ejemplo, en 2025, en una empresa de subcontratación vinculada a una gran multinacional siderúrgica, 16 dirigentes sindicales fueron detenidos durante un conflicto laboral legítimo y posteriormente puestos en libertad bajo fianza. Las detenciones relacionadas con la actividad sindical constituyen una injerencia directa en la libertad sindical y vulneran los artículos 2 y 3 del Convenio. El caso sigue abierto.
- Despidos antisindicales y represalias: en el mismo caso, los 16 dirigentes también fueron despedidos de forma ilegal, en un claro intento de debilitar al sindicato y disuadir la sindicación. Hasta la fecha no se ha ofrecido ninguna solución para resolver estos casos.
- Incumplimiento de la obligación de impedir la injerencia del empleador: en el mismo caso, el empleador sigue incurriendo en prácticas antisindicales, entre las que se incluyen la intimidación, las represalias y la obstrucción al ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno no ha tomado medidas significativas, incumpliendo así su obligación de proteger la libertad sindical.
- Ausencia de recursos efectivos: a pesar de las reiteradas cartas, los seguimientos y la atención internacional, no se ha proporcionado ninguna reparación. Los trabajadores llevan meses sin trabajo, sin indemnización ni reincorporación.
- Aplicación deficiente de la legislación laboral: el hecho de que Liberia no haga cumplir sus propias leyes ni las normas de la OIT permite a los empleadores vulnerar los derechos sindicales con total impunidad.
- Supervisión gubernamental de las elecciones sindicales: el Consejo de Control de las Prácticas Laborales del Gobierno tiene competencia para supervisar las elecciones sindicales, lo que la CSI ha calificado de injerencia en los asuntos sindicales. El control

externo socava la autonomía garantizada por el Convenio y entraña el riesgo de influir en la dirección y los programas de los sindicatos.

- Ausencia de sanciones disuasorias en caso de disolución de sindicatos: es necesario establecer una normativa clara, que incluya sanciones disuasorias, de modo que la disolución de los sindicatos solo pueda producirse como último recurso en casos de infracciones graves de la ley. Sin estas garantías, los sindicatos se enfrentan a un riesgo constante de disolución por motivos políticos, lo que da lugar a la autocensura entre los dirigentes sindicales.

IndustriALL respalda asimismo los puntos fundamentales planteados en la comunicación de la CSI en relación con la falta de respuesta del Gobierno a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y otros órganos de control de la OIT. Esta Comisión debe expresar su profunda preocupación y concluir pidiendo al Gobierno que adopte medidas concretas y con plazos determinados para subsanar estas graves vulneraciones.

Representante gubernamental: Hemos escuchado y tomado nota de las preocupaciones expresadas por esta Comisión. En este sentido, queremos reafirmar el firme compromiso de Liberia con los principios de libertad sindical, diálogo social, derechos de los trabajadores y creación de un entorno de trabajo decente. Liberia sigue convencida de que la paz duradera, la prosperidad y el desarrollo sostenible solo pueden lograrse mediante la justicia social y económica. Sigamos, por tanto, trabajando juntos en solidaridad para construir un mundo en el que todos los trabajadores disfruten de dignidad, oportunidades, protección y esperanza.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean, en primer lugar, dar las gracias a todos los oradores que han intervenido por sus aportaciones. Asimismo, agradecemos al Gobierno de Liberia su participación en esta Comisión y la información que ha facilitado.

Nos gustaría subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptable toda ley o práctica que menoscabe el disfrute pleno y libre, por parte de los trabajadores o de los empleadores, de las protecciones que reconoce el Convenio. El Convenio núm. 87 es un convenio fundamental, y los miembros empleadores mantienen su compromiso de ayudar a Liberia en esta Comisión en todo lo que sea posible. Por lo tanto, los miembros empleadores solicitan al Gobierno de Liberia que:

- garantice el pleno ejercicio de los derechos y libertades recogidos en el Convenio para los grupos de trabajadores y de empleadores;
- colabore con la OIT y los interlocutores sociales independientes para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica;
- proporcione información sobre las medidas previstas para modificar los apartados 1.5, *c)*, i) y 1.5, *c)*, ii) de la Ley del Trabajo Decente, de conformidad con las observaciones de la Comisión de Expertos;
- comunique información sobre el artículo 45.6 de la Ley del Trabajo Decente y las medidas previstas para garantizar que los trabajadores extranjeros puedan constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección, de conformidad con el Convenio;
- proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre las medidas previstas para revisar la Ley del Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, con el fin de garantizar que los funcionarios públicos puedan ejercer plenamente

los derechos que les confiere el Convenio y que la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia pueda participar de manera efectiva en los mecanismos de diálogo social, y

- facilite información sobre las medidas concretas adoptadas al respecto, incluyendo la elaboración de una hoja de ruta y la presentación de memorias sobre los avances realizados.

Confiamos en que el Gobierno aplique estas recomendaciones con prontitud para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno la información facilitada y su participación en esta discusión. También damos las gracias a los demás oradores por sus aportaciones, así como a los distinguidos miembros de la Comisión que se han quedado para escuchar este importante caso. Al concluir nuestro examen, los miembros trabajadores desean reiterar que las cuestiones examinadas en este caso son de carácter recurrente y han sido objeto de repetidos comentarios por parte de la Comisión de Expertos y de esta Comisión a lo largo de varios años. Si bien reconocemos la intención expresada por el Gobierno de abordar estas cuestiones mediante una reforma legislativa, consideramos que el plazo de aplicación sigue suscitando gran preocupación, especialmente dada la naturaleza fundamental de los derechos que están en juego.

Los miembros trabajadores señalan que las cuestiones pendientes no solo se refieren a la adecuación legislativa, sino también al ejercicio efectivo de la libertad sindical en la práctica. A este respecto, alentamos al Gobierno a que garantice que los procesos de reforma en curso se traduzcan en medidas concretas con plazos determinados que puedan aplicarse de manera efectiva sin más demora. En cuanto a las alegaciones relativas a la injerencia en las actividades sindicales y a las prácticas antisindicales, recordamos la importancia de garantizar que todas estas cuestiones se aborden mediante procedimientos rápidos, independientes y eficaces, con medidas de reparación adecuadas cuando sea necesario. La credibilidad del sistema de protección de la libertad sindical depende del seguimiento rápido y adecuado de dichas denuncias.

Tomamos nota asimismo del compromiso del Gobierno con la armonización de la legislación laboral, también en lo que respecta al registro del NAHWUL, al ámbito de aplicación del Convenio a los funcionarios públicos y a la cobertura de todas las categorías de trabajadores. En cuanto al registro del NAHWUL, los miembros trabajadores subrayan que se trata de una cuestión pendiente desde hace tiempo ante el sistema de control. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que garantice que el proceso de armonización en curso dé lugar, sin más demora, a un marco claro, estable y jurídicamente seguro que permita al NAHWUL obtener pleno reconocimiento estatutario en la legislación y en la práctica.

En lo que respecta a los funcionarios públicos, observamos que el marco normativo vigente sigue excluyendo o limitando considerablemente el ejercicio de los derechos sindicales. Por lo tanto, esperamos que el Gobierno garantice que la revisión en curso conduzca a su inclusión plena e inequívoca en el ámbito de aplicación del Convenio, incluido el derecho efectivo a constituir y afiliarse a los sindicatos de su elección, así como a participar de manera significativa en los mecanismos de diálogo social en condiciones de igualdad.

Observamos asimismo con preocupación que determinadas categorías de trabajadores, entre ellas los trabajadores marítimos y los trabajadores extranjeros, siguen sin gozar de suficiente protección en el marco jurídico actual. Instamos al Gobierno a que adopte con carácter prioritario las medidas legislativas y administrativas necesarias para eliminar cualquier exclusión que aún subsista, de modo que se garanticen plenamente a todos los

trabajadores, sin distinción alguna, los derechos consagrados en el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Los miembros trabajadores esperan, además, que el proceso de armonización de la legislación laboral no se limite a un mero trámite procesal, sino que dé lugar a resultados concretos y verificables que garanticen el pleno cumplimiento del Convenio. En particular, debe garantizar el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección sin demora y sin reservas.

En conclusión, el Grupo de los Trabajadores insta al Gobierno de Liberia a:

- acelerar y completar sin demora el proceso de armonización de la legislación laboral en curso, con el fin de que esta se ajuste plenamente al Convenio, entre otras cosas mediante una revisión integral de la Ley del Trabajo Decente y del Reglamento de la Administración Pública, en consulta con los interlocutores sociales;
- garantizar sin más demora el pleno registro y reconocimiento estatutario del NAHWUL, reformar el marco jurídico y reglamentario aplicable a los funcionarios públicos para garantizar su derecho pleno e inequívoco a constituir y afiliarse a los sindicatos de su elección, así como a participar de manera efectiva y en pie de igualdad en los mecanismos de diálogo social, y a la espera de dicha reforma, establecer un mecanismo provisional que garantice la representación de la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia en los órganos pertinentes de diálogo social;
- eliminar todas las exclusiones que aún afectan a categorías específicas de trabajadores, incluidos los trabajadores marítimos, los aprendices y los trabajadores extranjeros, garantizando que todos los trabajadores, sin distinción alguna, estén plenamente amparados por las garantías del Convenio;
- considerar la posibilidad de establecer disposiciones temporales para que las asociaciones y los sindicatos de trabajadores de la administración pública puedan ejercer plenamente sus derechos, tal y como exige el Convenio;
- reforzar la protección de la libertad sindical en la práctica, entre otras cosas garantizando que las alegaciones de discriminación antisindical, injerencia y represalias se tramiten mediante procedimientos rápidos, independientes y eficaces, con las medidas de reparación adecuadas cuando sea necesario, y velar por que estos casos sean objeto de una investigación judicial rápida e independiente con el fin de esclarecer los hechos, sancionar a los responsables y evitar que se repitan, y
- velar por que los procesos de reforma conduzcan al cumplimiento pleno y efectivo del Convenio en la legislación y en la práctica, entre otras cosas garantizando que todos los trabajadores puedan constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección sin demora ni restricción alguna.

Por lo tanto, solicitamos al Gobierno de Liberia que acepte una misión de contactos directos de la OIT con el fin de que su legislación se ajuste plenamente a lo dispuesto en el Convenio.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del Viceministro de Liberia y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio y que los dirigentes y afiliados sindicales tengan libertad para participar en sus actividades sindicales, tanto en la legislación como en la práctica;**
- **garantizar, incluso mediante la imposición de sanciones suficientemente disuasorias, que la disolución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se realice con las debidas garantías procesales y solo como último recurso, de conformidad con el Convenio;**
- **continuar el proceso de armonización de la legislación laboral en curso para ajustar la legislación al Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas;**
- **garantizar el registro de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tanto en la legislación como en la práctica, y completar sin más demora el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) y de la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia (CSAL);**
- **adoptar medidas para garantizar que la CSAL pueda participar en los órganos de diálogo social, incluidos el Comité Tripartito Nacional y el Consejo de Salarios;**
- **reforzar la protección de la libertad sindical en la legislación y en la práctica, incluso mediante medidas disuasorias y correctivas adecuadas cuando sea necesario;**
- **garantizar que las denuncias de violaciones de la libertad sindical sean objeto de una investigación judicial rápida e independiente.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir la asistencia técnica de la Oficina y a informar a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones antes del 1 de septiembre de 2026.

Libia (ratificación: 1961)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como ejemplares del Reglamento Ejecutivo de las Instituciones Penitenciarias y de Rehabilitación (2005); extractos del proyecto de Constitución de 2017; la Declaración Constitucional de 2011; extractos de la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 2010; un Memorando del Gobierno sobre la reconstitución del Comité Nacional para responder a los comentarios de la OIT (2025), y la Decisión del Consejo de Ministros por la que se establece el Comité Nacional relativo a los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso (2025), en árabe.

Introducción

El Gobierno reafirma su pleno compromiso con el Convenio y se muestra dispuesto a armonizar su legislación nacional con las disposiciones de este. Las obligaciones contraídas en virtud del Convenio se centran en garantizar que el trabajo forzoso no se imponga como medio de castigo o medida de disciplina. El Gobierno está trabajando para garantizar la claridad de los textos legales y su conformidad con el Convenio, con el fin de evitar toda interpretación que pueda conducir a la imposición de trabajo forzoso a personas que expresen pacíficamente opiniones políticas o intelectuales.

Revisión de la legislación vigente

El Gobierno señala que se están sometiendo a una revisión jurídica exhaustiva las disposiciones contenidas en el Código Penal (artículos 20, 21, 23, 24, 175, 178, 195, 205, 206, 207, 220, 221, 245 y 290); la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 (artículos 28, 29, 37, 38 y 43), y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022 (artículos 37, 9, 39, 4 y 7). Este proceso tiene por objeto eliminar ambigüedades y garantizar la claridad, de modo que ninguna interpretación pueda dar lugar a la imposición de trabajo forzoso a personas que expresen pacíficamente opiniones políticas o intelectuales.

Marco constitucional

La Declaración Constitucional de 2011 sirve de referencia máxima durante la fase de transición y ha derogado de hecho disposiciones anteriores que restringían la libertad de prensa o que podían interpretarse como una imposición de trabajo forzoso, como determinadas disposiciones de la Gran Carta Verde y la Ley de Publicaciones, de 1972.

- En el artículo 14 se garantiza la libertad de opinión, de expresión, de prensa y de publicación.
- En el artículo 6 se afirma la igualdad ante la ley sin discriminación por motivos de opinión política.
- En el artículo 31 se establece que no existirá delito ni pena sin disposición legal que los establezca y garantiza el derecho a un juicio justo.
- En el artículo 32 se afirma la independencia judicial y se prohíben los tribunales de excepción.

Además, en el proyecto de Constitución aprobado por la Asamblea encargada de redactar la Constitución se establece explícitamente, en su artículo 34, que el Estado protegerá la dignidad humana y prohibirá la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, las desapariciones forzadas, la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas, y se dispone que dichos delitos no prescribirán. Asimismo, se prohíbe el trabajo forzoso, salvo en casos de necesidad o en cumplimiento de una sentencia judicial.

Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 2010

- En el artículo 2 se prohíbe la coacción, la servidumbre y todas las formas de opresión y explotación, y se afirma que el trabajo es tanto un derecho como un deber basado en la igualdad entre los ciudadanos.
- En el artículo 5 se define el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza y sin su consentimiento voluntario, al tiempo que se definen excepciones conformes con las normas internacionales (como el servicio militar obligatorio, las sentencias judiciales o las situaciones de emergencia).

- En el artículo 3 se afirma que el empleo se basará en la competencia, el mérito y la integridad, y se prohíbe el favoritismo o la discriminación por motivos de afiliación sindical u origen social.

Reglamento Ejecutivo de las Instituciones Penitenciarias y de Rehabilitación (2005)

El Gobierno hace hincapié en que el trabajo dentro de las instituciones penitenciarias no es un castigo obligatorio, sino que se organiza con arreglo a normas humanitarias y legales, con el objetivo de la rehabilitación y la reinserción social:

- En el artículo 8 se exige un examen médico para determinar la capacidad de trabajo del recluso.
- En el artículo 30 se prohíbe emplear a mujeres embarazadas o lactantes, salvo en los casos en que su estado de salud lo permita.
- En el artículo 39 se considera que el trabajo es parte de la rehabilitación social y se asocia a la buena conducta.
- En el artículo 65 se garantiza a los reclusos el pago de un salario en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la seguridad social.
- En el artículo 123 se dispone que las tareas asignadas deben adecuarse al estado de salud de cada recluso.

Disposiciones sobre disciplina y huelgas (artículos 237 y 238 del Código Penal)

El Gobierno señala que estas disposiciones no se han aplicado en los últimos años y que están siendo revisadas para garantizar que no se utilicen para sancionar la participación pacífica en huelgas o infracciones disciplinarias leves. Aclara que el encarcelamiento no implica necesariamente trabajo forzoso, ya que el trabajo en las instituciones penitenciarias está regulado con fines de rehabilitación. Toda modificación legislativa garantizará el pleno cumplimiento del artículo 1 del Convenio, en el que se prohíbe el uso de trabajo forzoso como medida de disciplina en el trabajo o como castigo por haber participado en huelgas, en consonancia con el artículo 2, en el que se exige la abolición inmediata y completa de todas las formas de trabajo forzoso.

Esfuerzos de reforma y cooperación internacional

En los últimos años, el Gobierno ha introducido varias modificaciones en la legislación nacional, que reflejan un progreso constante en la elaboración de una legislación acorde con las normas internacionales del trabajo. Estas modificaciones forman parte de su compromiso de fortalecer los derechos y libertades fundamentales y garantizar la armonización de la legislación nacional con los convenios internacionales pertinentes, incluido el Convenio en cuestión.

No obstante, la inestabilidad política experimentada durante la fase de transición ha retrasado la finalización de algunas reformas legislativas y pospuesto algunas medidas prácticas en la materia. A pesar de estos desafíos, el Gobierno mantiene su compromiso de impulsar la evolución legislativa, lo que muestra la determinación del Estado de avanzar hacia un marco jurídico más coherente con las normas internacionales del trabajo.

Se han adoptado medidas prácticas en este sentido, entre ellas reuniones técnicas entre el Ministerio de Trabajo y Rehabilitación y los Ministerios de Justicia, del Interior y de Asuntos Exteriores, así como la creación de un Comité Nacional Tripartito integrado por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores para debatir la armonización de la legislación con los convenios internacionales. Se está trabajando en la elaboración de una nueva Ley de Medios de Comunicación, en la realización de una revisión preliminar del Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, y en el desarrollo de un plan para proporcionar datos estadísticos sobre los procesos judiciales y las condenas y sanciones que se imponen, con el fin de mejorar la transparencia.

Asimismo, el Gobierno expresa su agradecimiento por la asistencia técnica prestada por la OIT, y en particular por la organización de un taller especializado sobre el trabajo forzoso. El Gobierno ha acogido favorablemente esta iniciativa y valora el papel de la Organización a la hora de facilitar un diálogo constructivo entre los interlocutores sociales —el Gobierno, los empleadores y los trabajadores—, el cual ha reforzado los esfuerzos nacionales por armonizar la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio.

Conclusión

Al presentar esta información, el Gobierno subraya que la legislación nacional garantiza los derechos y libertades fundamentales, y que toda ambigüedad en su aplicación está relacionada con la interpretación práctica de determinadas disposiciones, que son objeto actualmente de un minucioso examen jurídico. El Gobierno reitera su disposición a continuar cooperando con la OIT y solicita asistencia técnica para redactar las modificaciones necesarias que garanticen el pleno cumplimiento del Convenio, reforzando así la confianza en el proceso de reforma jurídica e institucional del país.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Continuando con el caso que vamos a abordar en el día de hoy: vamos a hablar sobre el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) por parte de Libia. Para la discusión de este caso, contamos con 25 oradores inscritos en la lista, por lo cual la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito entonces al representante gubernamental de Libia que haga uso de la palabra, Director del Instituto del Trabajo de Libia.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: El Gobierno expresa su agradecimiento por los esfuerzos realizados por la Comisión de Expertos en la elaboración del informe y por las observaciones constructivas que este contiene, las cuales contribuyen a reforzar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno afirma que presta especial atención a todas las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y las considera una oportunidad para respaldar los esfuerzos en curso de revisión y desarrollo legislativo, de manera que se potencie el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

El Gobierno desea subrayar que la referencia que se hace en el Convenio a las opiniones políticas se refiere exclusivamente a los casos en los que se impone trabajo forzoso como castigo por la expresión pacífica de opiniones políticas, de conformidad con el artículo 1, *a)* del Convenio. Este es el ámbito técnico específico del Convenio. Así lo confirmó el Estudio General de 2012 de la Comisión de Expertos titulado «Dar un rostro humano a la globalización», en el que se señalaba a este respecto que el Convenio no prohíbe las penas que impliquen trabajo obligatorio para las personas que recurran a la violencia, inciten a la violencia o participen en

actos preparatorios encaminados a la violencia. Sin embargo, las sanciones que entran dentro del ámbito del trabajo forzoso son aquellas impuestas a personas a las que se les prohíbe expresar sus opiniones o a quienes se oponen al sistema político, social o económico existente. Independientemente de que dicha prohibición se imponga en virtud de la ley o mediante una decisión administrativa discrecional. Por consiguiente, nuestro Gobierno considera importante mantener la claridad en cuanto al alcance del Convenio y evitar atribuirle significados que excedan su contenido técnico.

El Gobierno de Libia reafirma su pleno compromiso con el Convenio y se muestra dispuesto a armonizar su legislación nacional con sus disposiciones. Ese compromiso se centra en garantizar que el trabajo forzoso no se imponga como medio de castigo o disciplina. Su objetivo es garantizar la claridad y la coherencia de los textos legales con el Convenio, de tal manera que se evite cualquier interpretación que pueda dar lugar a la imposición de trabajo forzoso a quienes expresan opiniones políticas de forma pacífica, al tiempo que se hace hincapié en que la legislación penal nacional se dirige contra actos que entran en el ámbito de la protección del orden público o la seguridad pública de conformidad con la ley, y no contra la mera expresión pacífica de opiniones. El Gobierno aclara que todas las disposiciones legales que figuran en el Código Penal están sujetas a un exhaustivo examen jurídico en el marco de la actualización de la legislación nacional, con el objetivo de eliminar cualquier ambigüedad y garantizar la claridad del texto, de manera que se evite cualquier interpretación que pueda dar lugar a la imposición de trabajo forzoso a quienes expresan opiniones políticas de forma pacífica. El Gobierno también desea señalar que la Declaración Constitucional de 2011, que constituye el marco constitucional que rige el Estado de Libia, garantiza la igualdad entre los ciudadanos sin discriminación por motivo de opiniones políticas y reafirma el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como el compromiso del Gobierno con los convenios internacionales pertinentes.

En consecuencia, todas las disposiciones legislativas vigentes se interpretan y aplican a la luz de estas garantías constitucionales; y, de lo contrario, quedan sin efecto. Actualmente se están revisando para garantizar su plena conformidad con las obligaciones internacionales del Gobierno, incluido el Convenio. La aplicación de las disposiciones penales está sujeta al control judicial y a las garantías de un juicio justo, incluido el respeto de los principios constitucionales establecidos. La Declaración Constitucional ha establecido un sistema basado en la separación de poderes y la independencia del Poder Judicial durante la fase de transición.

Como confirmación de ello, la Declaración garantiza la libertad de opinión y de expresión, así como la libertad de prensa y de publicación, en su artículo 14. Asimismo, afirma la igualdad ante la ley sin discriminación por motivo de opinión política en su artículo 6, establece el compromiso de respetar los derechos humanos y los convenios internacionales en su artículo 7, y reconoce el derecho de todos los ciudadanos al trabajo, junto con otros derechos económicos y sociales, en su artículo 8. Además, la Declaración establece en su artículo 31 que no existirá delito ni pena que no estén previstos por la ley y garantiza el derecho a un juicio justo. Por otra parte, en el artículo 32 se afirma la independencia del Poder Judicial y se prohíben los tribunales de excepción.

En el mismo contexto, en el artículo 34 del proyecto de Constitución aprobado por la Asamblea encargada de redactar la Constitución se establece el compromiso del Estado con la protección de la dignidad humana y la prohibición de la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, las desapariciones forzadas, y todas las formas de esclavitud, servidumbre y trata de personas. También se dispone que dichos delitos no prescribirán y prohíbe el trabajo forzoso, salvo en casos de necesidad o en cumplimiento de una sentencia dictada por un tribunal. Además, en el artículo 1 de la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 2010 se

establece que las relaciones de trabajo entre los ciudadanos de la Gran Jamahiriya Árabe Libia Popular y Socialista son relaciones libres encaminadas a eliminar la esclavitud salarial. En el artículo 2 se prohíbe la coacción, el trabajo forzoso y todas las formas de injusticia y explotación, y se afirma que el trabajo es tanto un derecho como un deber basado en la igualdad entre los ciudadanos. En el artículo 3 se afirma que el acceso al empleo, las ocupaciones y las profesiones se basará en la competencia, el mérito y las cualificaciones, y se prohíbe el favoritismo o la discriminación por motivos de afiliación sindical u origen social. Y, en el artículo 5 se define el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de sanción y sin su consentimiento.

Por consiguiente, en la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 2010 se afirma explícitamente que el trabajo es un derecho basado en la libertad y la elección, y se prohíbe terminantemente la coacción, el trabajo forzoso y las manifestaciones de injusticia y explotación. Además, se incluye una definición de trabajo forzoso que se ajusta a los principios establecidos por la OIT y se limitan las excepciones a circunstancias reconocidas internacionalmente, incluido el trabajo realizado bajo supervisión judicial en cumplimiento de una sentencia judicial. El Gobierno reitera que el encarcelamiento no implica necesariamente trabajo forzoso. El trabajo que se realiza en los centros penitenciarios y de rehabilitación se gestiona de conformidad con las normas humanitarias y jurídicas, y tiene por objeto la rehabilitación y la reinserción social, en consonancia con el artículo 1 del Convenio, que prohíbe el uso del trabajo forzoso como medida de disciplina o como castigo por la participación en huelgas.

El Comité General Popular ha promulgado el Reglamento Ejecutivo de las Instituciones Penitenciarias y de Rehabilitación núm. 168, de 2005. El Reglamento Ejecutivo confirma que el trabajo dentro de esas instituciones no es un castigo obligatorio, sino que se organiza con arreglo a normas humanitarias y legales, con el objetivo de la rehabilitación y la reinserción social.

En el artículo 8 se exige un examen médico para determinar la capacidad de trabajo del recluso. En el artículo 30 se prohíbe emplear a mujeres embarazadas o lactantes, salvo en los casos en que su estado de salud lo permita. En el artículo 39 se considera que el trabajo es parte de la rehabilitación social y se asocia a la buena conducta. En el artículo 65 se garantiza a los reclusos el pago de un salario en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la seguridad social. Y, en el artículo 123 se dispone que las tareas asignadas deben adecuarse al estado de salud de cada recluso.

En lo que respecta a los artículos 237 y 238 del Código Penal, relativos a la disciplina y a las huelgas, estas disposiciones no se han aplicado desde 2011. De hecho, el país ha sido escenario de varias huelgas pacíficas, especialmente en el sector educativo y en determinadas unidades de producción y servicios, llevadas a cabo en el marco de los derechos garantizados por la Declaración Constitucional. Actualmente, estas disposiciones también están siendo objeto de revisión legislativa para garantizar que no puedan interpretarse ni aplicarse de manera incompatible con las disposiciones del Convenio.

El Gobierno señala que está dispuesto a proporcionar más información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación práctica de las disposiciones relacionadas con la observación, incluidos los datos disponibles sobre casos y resoluciones judiciales pertinentes, en el marco del diálogo constructivo y la cooperación continua con los órganos de control de la OIT.

En los últimos años, el Gobierno ha introducido varias modificaciones en su legislación nacional, en consulta con los interlocutores sociales, lo que refleja los continuos avances en el desarrollo de una legislación conforme a las normas internacionales del trabajo. El Gobierno

afirma que estas reformas legislativas forman parte de su compromiso con el reforzamiento de los derechos y libertades fundamentales y la garantía de la conformidad de la legislación nacional con los convenios internacionales pertinentes, incluido el Convenio núm. 105.

Sin embargo, la inestabilidad política y la fase de transición que ha atravesado y sigue atravesando Libia han frenado la aceleración de algunas reformas legislativas y han retrasado ciertas medidas concretas al respecto. El Gobierno reafirma su compromiso de seguir desarrollando su marco legislativo de manera que refleje la determinación del Estado de avanzar hacia un ordenamiento jurídico más acorde con las normas internacionales del trabajo. Se han dado pasos concretos en esta dirección mediante reuniones técnicas y consultas jurídicas entre el Ministerio de Trabajo y Rehabilitación y los Ministerios de Justicia, del Interior y de Asuntos Exteriores. Además, se ha creado un Comité Nacional Tripartito, integrado por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, para examinar la armonización de la legislación con los convenios internacionales. Se está elaborando una nueva ley de medios de comunicación y se está llevando a cabo una revisión preliminar del Código Penal.

El Gobierno expresa su agradecimiento por el apoyo técnico prestado por la OIT y valora especialmente el taller especializado sobre el trabajo forzoso celebrado en mayo, que contribuyó a mejorar el diálogo entre los interlocutores sociales y a respaldar los esfuerzos nacionales para armonizar la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones del Convenio.

En conclusión, el Gobierno reafirma su firme compromiso con la aplicación del Convenio y con la revisión y el desarrollo continuos de su legislación nacional, con el fin de garantizar la plena conformidad con las normas internacionales del trabajo. Asimismo, reafirma su total disposición al diálogo y a la cooperación técnica con la OIT y sus órganos de control. Valora las observaciones presentadas por los miembros de la Comisión y los interlocutores sociales como contribuciones positivas que respaldan los esfuerzos de reforma y desarrollo. El Gobierno mantiene su compromiso de seguir trabajando para dar respuesta a las preocupaciones planteadas y reforzar las garantías jurídicas e institucionales pertinentes, con el fin de fortalecer el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y mejorar el pleno cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el Estado de Libia.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados Miembros de la OIT cumplan los diez convenios fundamentales, incluido el Convenio núm. 105, que es un convenio fundamental cuyo objetivo es la eliminación de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio que constituyen vulneraciones de los derechos humanos a los que se refiere la Carta de las Naciones Unidas. La erradicación del trabajo forzoso es una obligación en virtud del derecho internacional que se aplica a todos los Miembros de la OIT: empleadores, trabajadores y Gobiernos. A modo de antecedentes, señalamos que el Gobierno ratificó el Convenio en 1961. Hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado seis observaciones sobre este caso, concretamente en 2010, 2016, 2018, 2022, 2024 y, más recientemente, en 2025. Esta es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio en Libia. En lo que respecta a las obligaciones de Libia en materia de procedimiento, los miembros empleadores señalan que esta semana se ha incluido a Libia en la lista de países que no han facilitado información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos. Somos conscientes de las dificultades por las que atraviesa el país, pero recordamos que la presentación de memorias completas, precisas y puntuales sigue siendo un elemento esencial del sistema de control de la OIT y resulta fundamental para permitir un control efectivo de la aplicación de los convenios ratificados y un diálogo significativo entre los Gobiernos y los interlocutores sociales.

En relación con el caso que se examina ante la Comisión, observamos que la Comisión de Expertos ha subrayado un elemento principal, a saber, las disposiciones legislativas relativas a las sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo cual es contrario al artículo 1, *a)* del Convenio. En concreto, la Comisión destaca tres aspectos fundamentales que deben corregirse: determinadas disposiciones de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 y del Código Penal, las amplias restricciones del Código Penal, y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, que establece criterios imprecisos en relación con los datos digitales que ponen en peligro la seguridad pública.

Asimismo, tomamos nota de que la Misión Internacional Independiente de Investigación de las Naciones Unidas sobre Libia, que tuvo lugar en 2023, reveló información preocupante según la cual las autoridades libias han impuesto limitaciones a los derechos fundamentales, entre ellos la libertad de reunión, la libertad sindical y de asociación, y la libertad de expresión y de culto. En el informe de la Misión se señala que se ha detenido a personas por criticar al Estado y por tener opiniones políticas, religiosas o sociales divergentes. Tomamos nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la situación actual de los derechos humanos en el país si se aplican medidas mediante sanciones que conlleven trabajo obligatorio. El Estado tiene la obligación de prevenir el trabajo forzoso. Por lo tanto, resulta especialmente preocupante que el propio Estado esté implicado.

Los miembros empleadores se oponen firmemente a las vulneraciones del Convenio y se comprometen a defender los principios fundamentales del trabajo para garantizar que no se tolere el trabajo forzoso. Asimismo, los miembros empleadores se toman muy en serio las conclusiones de la Comisión de Expertos, pero, como hemos oído, al mismo tiempo, para garantizar una perspectiva equilibrada, no debemos analizar el caso de Libia de forma aislada. Más bien, es importante tener en cuenta también la realidad nacional a la que se enfrenta el país. Libia está atravesando un periodo caracterizado por una inestabilidad política constante y problemas de seguridad. Reconocemos que la inestabilidad ha supuesto una carga desproporcionada para la capacidad institucional de Libia en materia de infraestructuras. Sin embargo, también tomamos nota de que es precisamente en un periodo tan complejo como este cuando unas garantías legislativas claras, conformes al Convenio, pueden constituir una base útil para la recuperación sostenible y la estabilidad.

Los miembros empleadores señalan además que, en su información escrita, el Gobierno tiene en cuenta la Declaración Constitucional de 2011. Esta constituye la referencia suprema durante la fase de transición y sustituye implícitamente las leyes contradictorias que pudieran interpretarse como limitaciones a la libertad de prensa o como una imposición de trabajo forzoso, incluidas las disposiciones de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972. Si bien los empleadores acogen con agrado este compromiso constitucional general, también observan que la derogación implícita podría resultar insuficiente para garantizar una verdadera seguridad jurídica.

En la práctica, mientras sigan existiendo disposiciones contradictorias en la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 y en el Código Penal, seguirá existiendo el riesgo de que se produzcan interpretaciones o aplicaciones erróneas. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que plasme el espíritu de la Declaración Constitucional en modificaciones legislativas concretas y explícitas para derogar formalmente las disposiciones pertinentes de la Ley de Publicaciones y del Código Penal, a fin de armonizarlas con el Convenio.

Los miembros empleadores observan que, en la información escrita facilitada por el Gobierno, este destaca que está trabajando para garantizar la claridad de los textos legales y

su conformidad con el Convenio, con el fin de evitar cualquier interpretación que pudiera dar lugar a la imposición de trabajo forzoso a personas que expresen pacíficamente sus opiniones políticas o intelectuales. Nosotros, como miembros empleadores, acogemos con beneplácito este compromiso del Gobierno.

Observamos que, tras el debate de la Comisión en 2025 sobre la aplicación por parte del Gobierno de un convenio distinto, aunque relacionado, a saber, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno solicitó la asistencia técnica de la Oficina para aplicar las conclusiones de la Comisión y reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos en cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo. Observamos, además, que del 17 al 21 de mayo de 2026 se llevó a cabo una primera misión sobre el terreno en Trípoli, lo que supuso un avance muy importante. Consideramos que este proceso ofrece al Gobierno una oportunidad adecuada para demostrar su compromiso con las normas internacionales del trabajo.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a que intensifique su colaboración con la Oficina para ampliar su asistencia técnica, con el fin de abordar y aplicar de manera eficaz las próximas conclusiones de esta Comisión en relación con la aplicación del Convenio. A la luz de las seis observaciones anteriores de la Comisión de Expertos sobre este Convenio, instamos al Gobierno a que pase del diálogo a la acción concreta y, en particular, solicitamos una hoja de ruta con un calendario para armonizar la legislación libia identificada y la práctica real con el Convenio, garantizando la aplicación efectiva y continua de dicha legislación en el territorio nacional.

Miembros trabajadores: Comparecemos hoy ante esta Comisión para examinar la aplicación por parte de Libia del Convenio, un convenio fundamental cuya aplicación efectiva se sitúa en el centro mismo del mandato y de la credibilidad de la OIT. El Convenio establece una obligación clara y categórica: abolir el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, en particular cuando se utiliza como medio de coerción política, de sanción por la expresión de opiniones, de disciplina laboral o de discriminación. Se trata de un Convenio que no tolera ni ambigüedad ni un cumplimiento parcial. Sus exigencias se aplican en todo momento y en toda circunstancia, incluso en periodos de fragilidad institucional o de transición política.

Hoy, este caso es examinado por la Comisión porque el sistema penal libio prevé que las personas que expresen determinadas opiniones políticas o posturas ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, puedan ser castigadas con penas de prisión que incluyen trabajo obligatorio. Así se desprende de diversas disposiciones de la Ley de Publicaciones núm. 76 de 1972. Los funcionarios o los trabajadores del sector público incluso pueden ser encarcelados, también con trabajo penitenciario obligatorio, como sanción por infracciones de la disciplina laboral o por su participación en acciones colectivas.

Como miembros trabajadores estamos profundamente preocupados por el hecho de que la libertad de expresión y la libertad de asociación sean así vulneradas como derechos humanos fundamentales. Además, no solo se encarcela a personas, sino que sus condenas también comportan la obligación de trabajar, lo que constituye trabajo forzoso. Incluso en los casos de penas de detención de un año o más el juez puede ordenar que esa detención se cumpla con trabajo obligatorio.

Aunque la Comisión de Expertos viene señalando este problema desde hace al menos una década, sin recibir una respuesta satisfactoria, el Gobierno ha adoptado, entre tanto, la Ley contra la Ciberdelincuencia, 2022. Esta Ley criminaliza el intercambio de información y opiniones, que supuestamente amenacen la seguridad pública o la paz, sancionándolo con penas de prisión que pueden, una vez más, implicar trabajo obligatorio. Subrayamos que

varios expertos de las Naciones Unidas han expresado su preocupación por el carácter vago y amplio de varias disposiciones de esta Ley, lo que podría dar lugar a su aplicación discriminatoria contra periodistas, defensores de los derechos humanos, activistas y actores en general de la sociedad civil. Ya constatamos que dirigentes sindicales son víctimas de ataques repetidos por haber alzado la voz.

Nuestras preocupaciones se ven aún más reforzadas por el informe de la Misión Internacional Independiente de Investigación de las Naciones Unidas sobre Libia, de 3 de marzo de 2023, que subraya que las autoridades, en particular la Agencia de Seguridad Interna, restringen los derechos de reunión, asociación, expresión y creencia, con el fin de asegurar la obediencia, afianzar valores y normas que sirven a sus propios intereses y castigar las críticas contra las autoridades y sus dirigentes. Esto significa que los derechos humanos y los derechos fundamentales son vulnerados simultáneamente: primero, mediante la restricción de la libertad de expresión y de asociación, y después mediante la imposición de trabajo obligatorio.

Los miembros trabajadores desean subrayar que las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos van más allá de simples declaraciones de principio. El Convenio exige la ausencia total de ambigüedad en la ley, así como efectividad en la práctica. Las disposiciones constitucionales generales o las amplias declaraciones de intención no bastan si no se traducen en normas jurídicas detalladas que prohíban claramente el trabajo forzoso en todas sus formas prohibidas y prevean recursos y sanciones efectivos en caso de violación.

En sus comentarios, la Comisión de Expertos ha subrayado la importancia de velar por que todo trabajo realizado bajo la autoridad o la supervisión del Estado sea plenamente conforme con el Convenio. Ello incluye las situaciones en las que el trabajo puede imponerse en contextos relacionados con la detención, en el marco de dispositivos de emergencia o bajo otras formas de servicio obligatorio. Todo sistema que permita imponer trabajo bajo la amenaza de una sanción, sin consentimiento genuino, y sin garantías jurídicas sólidas, actúa en violación del Convenio.

La persistencia de estas deficiencias es especialmente preocupante, habida cuenta del carácter fundamental de este Convenio. Afecta al núcleo mismo de la dignidad humana y del Estado de derecho. Allí donde el trabajo forzoso no está prohibido de manera inequívoca ni se impide eficazmente, son las personas más vulnerables quienes sufren de manera desproporcionada sus consecuencias: los trabajadores y las trabajadoras colocados bajo la autoridad de organismos públicos, las personas privadas de libertad, y aquellas que no tienen medios para impugnar prácticas coercitivas.

Nos sumamos, por tanto, a la solicitud de la Comisión de Expertos, pidiendo que el Gobierno proporcione información específica y detallada sobre las medidas legislativas y prácticas adoptadas para garantizar la abolición completa del trabajo forzoso, así como sobre los mecanismos de control, aplicación y rendición de cuentas. Subrayamos que la Comisión de Expertos también ha insistido en la importancia de contar con sanciones y recursos efectivos, de modo que toda violación del Convenio no solo esté prohibida sobre el papel, sino que sea realmente prevenida y abordada en la práctica.

Observamos también que este asunto no se presenta de manera aislada. Libia ya fue examinada por esta Comisión durante la sesión anterior de 2025, y se adoptaron conclusiones que reflejaban las graves preocupaciones planteadas por los órganos de control respecto del incumplimiento de las obligaciones en materia de explotación de trabajadores migrantes en prácticas abusivas, asimilables al trabajo forzoso. El informe anual de *Human Rights Watch* confirma, que esto sigue siendo así. En ocasiones, migrantes detenidos y otros prisioneros son

vendidos, insisto son vendidos, en subastas para trabajar en los sectores de la construcción o de la agricultura, sin remuneración o a cambio de mera subsistencia, lo que equivale a la existencia de mercados de esclavos.

Nuestras conclusiones adoptadas en 2025 subrayaron la importancia de una cooperación constructiva y sostenida con la OIT. Esa cooperación es esencial para apoyar el cumplimiento, en un contexto en el que las capacidades institucionales siguen siendo frágiles. Pero, reiteramos que la cooperación con la OIT no es un fin en sí mismo; debe conducir a progresos mensurables, a claridad legislativa y a una protección efectiva de los trabajadores.

Exámenes repetidos con arreglo al mismo convenio fundamental, como ocurre hoy, sin avances correspondientes, revelan una urgencia que exige que reforcemos las expectativas depositadas en el Gobierno e insistamos en un seguimiento concreto. Los miembros trabajadores piden al Gobierno que tenga plenamente en cuenta las conclusiones de la Comisión de Expertos, y que proporcione toda la información solicitada.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que no se imponga pena de prisión alguna a personas que, sin recurrir a la violencia, expresen opiniones políticas o puntos de vista opuestos al sistema político, social o económico establecido, ya sea con o sin internet u otros medios tecnológicos, y para garantizar que en ningún caso puede imponerse trabajo forzoso durante una pena de prisión.

Así pues, confiamos en que el Gobierno garantice que el trabajo forzoso sea efectivamente abolido en todas las formas prohibidas por el Convenio, y en que su respuesta refleje la urgencia de la situación. Por ello, un apoyo directo de la OIT parece necesario. También instamos al Gobierno a dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión, ya adoptadas en 2025, y a adoptar medidas efectivas y urgentes para poner fin a la detención arbitraria y a la explotación de los migrantes, e impedir que sean sometidos a trabajo forzoso.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Libia**: Hablo en nombre de los trabajadores de Libia. Deseamos comenzar expresando nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos por toda la labor que ha realizado; asimismo, valoramos el trabajo de la Comisión y estamos profundamente convencidos de que los derechos sindicales constituyen un pilar fundamental de la justicia social, la estabilidad y las buenas relaciones laborales. Estas obligaciones forman parte integrante de los compromisos que Libia ha asumido a nivel internacional. Durante muchos años, Libia se ha enfrentado a importantes retos políticos, económicos y sociales que han tenido un profundo impacto en las instituciones laborales. En este contexto, el movimiento sindical libio ha desempeñado su legítimo papel en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la exigencia de que se respeten sus derechos legítimos. Elogiamos lo que ha hecho el Estado para revisar la legislación nacional con miras a ajustarla al Convenio y a otros convenios fundamentales. Creemos que cualquier revisión legal debe llevarse a cabo en el marco de un auténtico diálogo social en el que participen, en pie de igualdad, las autoridades públicas, los trabajadores y los empleadores.

Afirmamos asimismo que es necesario desarrollar el marco legislativo institucional para ofrecer garantías más efectivas en materia de libertad sindical, derechos sindicales y derechos en general. Debemos hacerlo para asegurarnos de que cumplimos plenamente con las normas internacionales del trabajo. Al analizar la situación laboral actual en Libia, nos damos cuenta de que el país se encuentra en una situación muy difícil. Muchas empresas han quebrado y, en los últimos años, inversores y socios se han retirado del país. Todo ello ha tenido un efecto negativo en la vida de las personas y en su capacidad para sustentarse y, de hecho, para ganarse la vida dignamente.

Por lo tanto, aplaudimos cualquier esfuerzo que esté realizando el Gobierno para hacer frente a esta situación. Esperamos sinceramente que se puedan tomar decisiones con celeridad para resolver muchos de los problemas administrativos y financieros de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas que han quebrado. Es necesario que se les restablezcan sus derechos, en particular los económicos. Se trata de una proporción significativa de los trabajadores de Libia. Los trabajadores no deberían tener que soportar las consecuencias de la quiebra o de la retirada de inversiones. Estos trabajadores y sus familias son una responsabilidad nacional y requieren una solución de emergencia que promueva la justicia social, uno de los ideales que defiende y promueve la OIT. Los trabajadores de Libia desean un mercado de trabajo más justo y libre. Buscan la protección de sus salarios y sueldos. Quieren que se respeten sus derechos sociales y reconocen que el diálogo social es la vía para alcanzar estos objetivos, así como para lograr el objetivo del desarrollo sostenible.

Elogiamos los esfuerzos realizados por el Gobierno y las medidas adoptadas para ampliar la protección social de los trabajadores. Es cierto que lo que se ha hecho es modesto, pero supone un paso en la dirección correcta. Necesitamos reformas a todos los niveles para garantizar que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de sus derechos, incluido el derecho al trabajo. Hacemos un llamamiento a la OIT para que preste asistencia técnica al Gobierno y a los interlocutores sociales. Esto es necesario para garantizar que la legislación nacional se ajuste plenamente a las normas internacionales del trabajo.

Hay un punto que me gustaría subrayar con firmeza y sin ambigüedades. Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los trabajadores y el movimiento sindical en Libia es la situación política del país y las divisiones que continúan afectándolo. Se adoptan medidas, pero no pueden aplicarse a nivel de base, sobre todo debido a cuestiones relacionadas con las sanciones. No deseamos que nuestro país siga figurando en esta lista de casos ante la OIT. Queremos colaborar con la OIT, con la Comisión de Expertos y con otras comisiones y otros comités.

Necesitamos asistencia técnica y formación que nos ayuden a crear empleo decente para todos, y queremos que estos objetivos se alcancen a través del diálogo social en nuestro país. Deseamos concluir reiterando nuestra disposición a trabajar y cooperar con la OIT y con las asociaciones de empleadores. Todos debemos trabajar juntos para que todos podamos vivir con dignidad, sin trabajo forzoso y libres de cualquier limitación incompatible con los principios fundacionales de esta Organización.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán, hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**: En nombre del grupo de los Estados Árabes y del Sudán, queremos expresar nuestro agradecimiento por los esfuerzos de la Comisión de Expertos, que ha elaborado este informe con observaciones destinadas a reforzar el respeto de las normas internacionales del trabajo. Asimismo, deseamos manifestar nuestro apoyo al Gobierno en el proceso de reforma y en relación con las medidas adoptadas para dar respuesta a las observaciones formuladas por nuestra Comisión. El Gobierno ha demostrado su compromiso con las disposiciones del Convenio, ya que se esmera en armonizar su legislación nacional con las disposiciones del mismo, con el fin de que no se imponga trabajo obligatorio como castigo o sanción, y también para evitar cualquier otra forma de sancionar la disidencia política mediante el trabajo obligatorio.

Nos gustaría destacar que el Gobierno puso en marcha una revisión legislativa exhaustiva que abarcaba toda la legislación pertinente. Dicha revisión ya se ha llevado a cabo. Esto queda garantizado en la Declaración Constitucional de 2011. Existe un proyecto de Constitución cuyo objetivo es proteger los derechos y libertades fundamentales en el país y prohibir cualquier

tipo de trabajo forzoso. Por lo tanto, acogemos con gran satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno para promover la rehabilitación y la reinserción social, así como para garantizar que no se imponga trabajo forzoso. Estas iniciativas ponen de manifiesto el compromiso de abordar la cuestión mediante la rehabilitación y la reintegración social, en lugar de recurrir a enfoques punitivos. Somos conscientes de que, en estos momentos, Libia se enfrenta a una situación política y de seguridad muy difícil y compleja que debemos tener en cuenta. No obstante, tomamos nota de la creación de una Comisión Nacional tripartita, de la celebración de consultas con los ministerios pertinentes y de la adopción de otras medidas destinadas a mejorar la transparencia e impulsar la reforma legislativa.

Miembro gubernamental, Chipre: Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania** y la **República de Moldova**, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, se adhieren a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el disfrute de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos el sistema de control de la OIT en su papel fundamental de promover y supervisar la aplicación de las normas ratificadas.

Seguimos profundamente preocupados por la situación de los derechos humanos en Libia, en particular por las limitaciones de los derechos y libertades fundamentales, incluida la libertad de expresión. En consonancia con la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se impongan penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio a aquellas personas que, sin recurrir a la violencia, expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Pedimos al Gobierno que adapte las disposiciones de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, a lo establecido en el Convenio, y que proporcione información concreta sobre la aplicación en la práctica de dichas disposiciones, incluyendo el número de casos enjuiciados y de condenas dictadas, los hechos que dieron lugar a dichas condenas y las sanciones impuestas.

En relación con la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, instamos al Gobierno a que garantice que nadie que exprese opiniones políticas, incluidas las discrepantes, o cualquier punto de vista a través de internet o de cualquier otra herramienta tecnológica, pueda ser condenado a penas de prisión y trabajo obligatorio, tal y como se consagra en el Convenio.

Pedimos al Gobierno que adopte medidas para modificar las disposiciones de la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, de manera que se impongan limitaciones a su alcance y se evite cualquier interpretación en su aplicación que pueda dar lugar a la imposición de una pena que implique trabajo obligatorio a personas que expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Tomamos nota con interés de la información facilitada por escrito por el Gobierno, en la que se indica que las disposiciones del Código Penal, la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, están siendo objeto de un exhaustivo examen jurídico con el fin de eliminar ambigüedades y garantizar la claridad, de modo que ninguna interpretación pueda dar lugar a la imposición de trabajo forzoso a personas que expresen pacíficamente opiniones políticas o intelectuales.

Mientras tanto, y a la espera del resultado del proceso legislativo, recomendamos la aplicación de decretos ejecutivos para garantizar la protección contra el trabajo forzoso. Animamos al Gobierno a que traduzca su compromiso en acciones concretas, en plena conformidad con el Convenio fundamental, y a que continúe cooperando con la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación y se mantendrán dispuestos a apoyar los esfuerzos destinados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la abolición del trabajo forzoso y/o obligatorio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez**: La delegación de mi país da la bienvenida a la delegación de la República Libia y le agradece los datos facilitados sobre los esfuerzos realizados por el país en relación con la aplicación del Convenio. Agradecemos la participación del Gobierno en lo que respecta al Convenio y a la armonización de la legislación nacional con sus disposiciones. También agradecemos los esfuerzos encaminados a garantizar la claridad de los textos jurídicos, a través de su revisión y de sus interpretaciones. Acogemos con agrado las medidas prácticas adoptadas en la materia. Asimismo, la delegación de mi país apoya la solicitud del Gobierno de asistencia técnica y financiera a la OIT para la elaboración de las enmiendas necesarias que garanticen el pleno cumplimiento del Convenio, fomentando, de esta manera, la confianza en el proceso de reforma institucional y jurídica del país. La delegación de mi país elogia los compromisos y esfuerzos del Gobierno para cumplir con las normas internacionales, teniendo en cuenta las observaciones y las conclusiones de esta Comisión y de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Francia: Hablo en nombre de los trabajadores franceses, nórdicos y belgas. Las cifras son inequívocas: entre 2005 y 2025, más de 40 periodistas y blogueros fueron asesinados en Libia. En 2024, al menos cinco periodistas fueron encarcelados y, entre 2014 y 2024, se registraron 488 infracciones contra periodistas. En 2024, de 180 países, Libia ocupaba el puesto 143 en la Clasificación Mundial de la Libertad de Prensa de Reporteros Sin Fronteras. La represión se extiende mucho más allá de los periodistas. En julio de 2024, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia documentó al menos 60 personas detenidas por su afiliación política real o supuesta, una cifra que probablemente sea una subestimación.

No se trata de incidentes aislados, sino de un sistema en el que la detención se utiliza como un arma contra la libertad de expresión. La Comisión de Expertos identificó tres leyes: la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972; el Código Penal; y la Ley contra la Ciberdelincuencia de 2022. Este corpus constituye la arquitectura jurídica de un aparato represivo destinado a silenciar las voces que se expresan, ya que cualquier persona encarcelada en virtud de estas disposiciones por ejercer pacíficamente su derecho a la libertad de expresión queda sujeta al trabajo forzoso.

El trabajo forzoso también afecta a los migrantes y refugiados detenidos en Libia. Desde 2016, las Naciones Unidas han documentado un sistema en el que miles de migrantes —hombres, mujeres y niños— son obligados a realizar trabajos no remunerados en centros de detención oficiales o en lugares informales controlados por grupos armados. Estos trabajos se imponen bajo amenaza de violencia y, en ocasiones, se presentan como condición para reducir el precio del rescate o conseguir la liberación.

El vínculo entre la represión de la libertad de expresión y el trabajo forzoso de las poblaciones más vulnerables es estructural. Cuando se silencia a los periodistas, los abusos cometidos no pueden documentarse, denunciarse, ni darse a conocer públicamente. Cuando los activistas de los derechos laborales son encarcelados y sometidos a trabajos forzosos, los trabajadores más vulnerables pierden a sus últimos defensores. Y esta situación se ve agravada por la impunidad. Las detenciones arbitrarias, las desapariciones forzadas, la tortura

y las muertes durante la detención persisten, alimentando un clima de miedo y socavando el Estado de derecho. En 2024, dos personas murieron en circunstancias sospechosas durante su detención por la Agencia de Seguridad Interna. Sin embargo, no se ha abierto ninguna investigación independiente sobre ninguno de los dos fallecimientos. Para los trabajadores, las consecuencias de esta represión sistémica son decisivas. Un marco que silencia a los periodistas, criminaliza a los activistas y encarcela las voces sindicales destruye el ecosistema a través del cual se defienden los derechos de los trabajadores.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que responda aplicando una reforma legislativa integral, estableciendo la rendición de cuentas y creando unas condiciones que permitan ejercer sin temor la libertad de expresión, la libertad sindical y los derechos de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos.

Suiza toma nota de las indicaciones del Gobierno sobre su intención de armonizar la legislación nacional con el Convenio, pero expresa su profunda preocupación por las reiteradas observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 y algunas disposiciones del Código Penal.

Nos preocupa especialmente que estas disposiciones permitan castigar con penas de prisión la expresión de opiniones políticas o una oposición ideológica. Suiza lamenta, además, que, en los casos de condenas de un año o más, los jueces puedan ordenar que la detención vaya acompañada de trabajo obligatorio, lo que suscita serias preocupaciones en relación con el Convenio.

Suiza toma nota con profunda preocupación de que la nueva Ley contra la Ciberdelincuencia de 2022 contiene disposiciones que prevén penas que implican trabajo forzoso. Observamos con preocupación el carácter vago y excesivamente general de varias de sus disposiciones, en particular de las relativas a la «seguridad pública» y la «moralidad», que podrían dar lugar a una aplicación amplia y discriminatoria, especialmente contra periodistas, defensores de los derechos humanos y actores de la sociedad civil. Suiza toma nota con profunda preocupación de que estos elementos se inscriben en un contexto más amplio de endurecimiento de la represión, caracterizado por detenciones arbitrarias y campañas de difamación.

En este contexto, Suiza insta a las autoridades libias a que adopten sin demora todas las medidas necesarias para garantizar que nadie pueda ser condenado a una pena que implique trabajo obligatorio por expresar opiniones políticas o posiciones críticas de forma no violenta. Asimismo, instamos al Gobierno a que realice una revisión exhaustiva de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 y la legislación relativa a la ciberdelincuencia, a fin de garantizar la conformidad de estas legislaciones con el Convenio y evitar cualquier interpretación o aplicación abusiva.

Por último, Suiza alienta al Gobierno a que proporcione información detallada y transparente sobre la aplicación concreta de estas disposiciones, en particular sobre el número de casos, los procedimientos iniciados y las sentencias dictadas.

Miembro trabajador, Argentina: Hablo en nombre de los trabajadores de la Argentina, de los trabajadores de Italia y de las centrales del Uruguay, con una profunda preocupación sobre los incumplimientos denunciados respecto al Convenio en el caso de Libia.

El Convenio prohíbe específicamente el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medida de coacción o educación política, o como castigo por expresar opiniones políticas o posturas ideológicas contrarias al sistema político, social y económico establecido. Libia ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio núm. 105 en 1961. Sin embargo, los informes de las Naciones Unidas, entre ellos, el de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ponen de manifiesto que los centros de detención libios suelen estar gestionados por actores no estatales y bandas armadas al margen de la ley. Dentro de estas instalaciones, migrantes, refugiados y opositores políticos sufren graves abusos, incluidos trabajos forzosos y extorsiones.

A este respecto, cabe mencionar que, en este momento, está ocurriendo un hecho de extrema gravedad, se encuentran detenidos en Bengasi, precisamente por motivos relacionados con sus opiniones políticas, ciudadanos argentinos, italianos, tunecinos, estadounidenses, uruguayos, españoles y portugueses, que son parte de una misión humanitaria para llevar ayuda a Gaza. Sin embargo y sin reparar en que una misión de ayuda humanitaria no incurre en ningún tipo de delito, han sido detenidos y retenidos ilegalmente, sufriendo malos tratos, abusos y falta de asistencia legal y médica. Hoy ese grupo de ciudadanos está en huelga de hambre para que se respeten sus derechos.

Por estos motivos, reclamamos que el Gobierno libere de forma inmediata a los ciudadanos detenidos ilegalmente y que respete los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida la libertad de expresión, y que aplique los convenios de la OIT, tomando las medidas necesarias para que nadie sea encarcelado ni sometido a trabajos forzosos por el mero hecho de haber manifestado, sin recurrir a la violencia, una oposición política.

Miembro trabajadora, Polonia: Hablo en nombre Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ «Solidarność»). El 27 de septiembre de 2022 se promulgó la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022 y el NSZZ «Solidarność»observa que la Comisión de Expertos señala que algunas disposiciones de esta Ley tipifican como delito determinadas conductas que se castigan con una pena de prisión que implica trabajo forzoso. El NSZZ «Solidarność» comparte la preocupación expresada por expertos de las Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil libia respecto a que la naturaleza vaga y amplia de varias disposiciones de esta Ley pueda conducir a su aplicación discriminatoria contra periodistas, defensores de derechos humanos, activistas y actores de la sociedad civil que expresen opiniones disidentes o publiquen, compartan o comenten información sobre el Gobierno, sus políticas o acciones, ya que dichas críticas podrían interpretarse como una amenaza a la «seguridad o la paz pública» o al «orden o la moral pública». El NSZZ «Solidarność» observa que la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022 se redactó sin consultar a la sociedad civil libia. Los ciudadanos libios tuvieron conocimiento de esta nueva Ley cuando se filtró una copia del borrador en las redes sociales, en octubre de 2021.

Durante todo el proceso de su elaboración, los legisladores que trabajaban en el proyecto de ley no consultaron a ninguno de los actores pertinentes de la sociedad civil, ni a la comunidad jurídica, ni informaron previamente al público de Libia sobre su contenido.

El NSZZ «Solidarność» comparte la preocupación de que esta Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022 pueda restringir derechos fundamentales como la libertad de opinión y expresión, y el derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas, y dar lugar a detenciones arbitrarias. Siete hombres de entre 19 y 29 años fueron arrestados y detenidos arbitrariamente por la Agencia Seguridad Interna (ISA) en 2021 y 2022 por utilizar las redes

sociales para propagar el ateísmo y el desprecio por la religión. Cuatro de ellos fueron condenados a tres años de prisión con trabajo forzoso. En febrero de 2023, las autoridades libias detuvieron a una cantante y a una creadora de contenido en línea por infringir presuntamente dicha Ley y por atentar contra el honor y la moral pública.

El NSZZ «Solidarność» comparte la preocupación de la Comisión de Expertos de que las restricciones al derecho a la libertad de expresión puedan ser sancionadas con penas de prisión que impliquen trabajo forzoso. El NSZZ «Solidarność» se suma a las recomendaciones de la Comisión de Expertos e insta al Gobierno a adoptar medidas inmediatas, tanto en la legislación como en la práctica, para poner fin a cualquier vulneración del Convenio, garantizando que nadie que exprese opiniones políticas, incluidas las disidentes o cualquier punto de vista a través de internet o cualquier otra herramienta tecnológica, pueda ser castigado con penas de prisión que impliquen la imposición de trabajo obligatorio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos**: En primer lugar, expresamos nuestro reconocimiento por los esfuerzos de la Comisión de Expertos en la elaboración de informes, observaciones y recomendaciones objetivos que contribuyen a apoyar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y a promover un diálogo constructivo entre los Estados Miembros y los órganos de control de la OIT. Asimismo, agradecemos al Gobierno la información y las aclaraciones proporcionadas, que reflejan su atención y su interacción positiva en relación con las observaciones y la cooperación con los mecanismos de control. Seguimos con interés los datos proporcionados por la delegación libia, observando que algunos de ellos se refieren a la modernización del sistema institucional y legislativo pertinente con respecto a las disposiciones del Convenio.

Valoramos los esfuerzos realizados para promover los derechos laborales fundamentales en el marco de una coyuntura excepcional, lo que determina que la continuación de estas reformas sea un indicador positivo del compromiso de las autoridades libias con la armonización de la legislación y la práctica nacionales con las normas internacionales del trabajo.

Observamos que las autoridades libias no solo han prohibido el trabajo forzoso, sino que también han revisado los textos legales pertinentes para garantizar la armonización con los requisitos del Convenio, en particular en lo que respecta a la protección de las libertades fundamentales y la prohibición de cualquier práctica que pueda entrañar, directa o indirectamente, la imposición de trabajo forzoso. Tomamos nota, con un enfoque positivo, de los datos relativos a las garantías constitucionales y jurídicas a nivel de la protección de los derechos y libertades fundamentales, con miras a fortalecer la igualdad ante la ley y la independencia judicial.

La labor en el seno de las instituciones de reforma se inscribe en un marco de reinserción social basado en normas jurídicas claras, con el objetivo de impulsar la reforma a través de mecanismos nacionales que involucren a todos los interlocutores sociales.

Para concluir, consideramos que los esfuerzos legislativos, institucionales y de procedimiento presentados a la Comisión son indicadores positivos de una voluntad real de armonizar la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones del Convenio. En consecuencia, recomendamos que la Oficina preste asistencia técnica al Gobierno y le otorgue el tiempo necesario para aplicar las reformas y cumplir con el Convenio.

Miembro trabajador, Japón: La observación de 2026 de la Comisión de Expertos hace referencia a la Misión de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, que documentó que la Agencia de Seguridad Interna (ISA) detiene sistemáticamente a personas por criticar a las

autoridades. Los casos revelan un patrón de castigo dentro de las instalaciones estatales, fuera del control judicial y con total impunidad.

El 11 de julio de 2024, el periodista Ahamed Al-Senussi, redactor jefe del periódico económico Sada y presentador del programa «Flusna» en Al-Wasat TV, fue arrestado en Trípoli por miembros de la ISA, nada más regresar a Libia el día anterior. El motivo: había publicado documentos que exponían la corrupción en el Ministerio de Economía y Comercio. Estuvo incomunicado durante tres días. Según su propio testimonio público, le vendaron los ojos, lo obligaron a arrodillarse durante horas, lo golpearon, lo insultaron y lo amenazaron con agresión sexual. Lo obligaron a grabar una «confesión» filmada que la ISA transmitió en su plataforma. Posteriormente declaró: «Dejo constancia de que usted destruyó mi vida con ese video que vio mi familia». Fue puesto en libertad el 14 de julio de 2024, sin que se presentara ningún cargo en su contra.

La Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia (UNSMIL), la Delegación de la Unión Europea, la Embajada de Estados Unidos de Amércia, el Comité para la Protección de los Periodistas y *Libya Crimes Watch* condenaron el arresto. Al-Senussi fue liberado, pero huyó al Reino de los Países Bajos, sin poder ejercer su profesión en Libia.

Seamos claros sobre lo que este caso significa en virtud del Convenio. Al-Senussi fue arrestado por ejercer el periodismo económico, por documentar la corrupción en una institución gubernamental. Este es precisamente el periodismo del que dependen los trabajadores. Cuando los periodistas se enfrentan a la detención, a la confesión obtenida bajo coacción mediante tortura transmitida a sus familias y al exilio, la explotación continúa en la oscuridad, protegida por el silencio que impone el miedo.

Nadie ha rendido cuentas. No se ha abierto ninguna investigación. Nunca se ha presentado ninguna acusación. La ISA lo arrestó, lo torturó, lo obligó a confesar y lo liberó sin ninguna consecuencia. Así se manifiesta la impunidad en la práctica, y esto les dice a todos los trabajadores, periodistas y activistas de Libia que el Estado puede volver a hacerlo, en cualquier momento y a cualquier persona. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que abra una investigación independiente sobre los alegatos de tortura en los centros de detención de la ISA y para que garantice que, en Libia, ningún periodista, trabajador o activista sea detenido por el ejercicio pacífico de la libertad de expresión.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia**: La delegación argelina quisiera agradecer a la delegación libia la información detallada proporcionada sobre la aplicación del Convenio, que refleja los esfuerzos realizados por el Gobierno en la materia. En este sentido, Argelia alienta al Gobierno a continuar sus fructíferos esfuerzos para responder a las observaciones relativas a la aplicación de este Convenio y a proseguir con el proceso de reforma legislativa e institucional ya en marcha. Argelia acoge con beneplácito las medidas adoptadas por las autoridades libias para armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio, a fin de garantizar que no se utilice el trabajo forzoso como medio de castigo, ni como medida que vulnere la libertad de expresión y de opinión.

Apreciamos la revisión legislativa en curso, encaminada a promover garantías jurídicas para la protección de los derechos y libertades fundamentales, de conformidad con los compromisos internacionales del Estado de Libia. Argelia valora las medidas adoptadas en el seno de las instituciones de reforma y rehabilitación para asegurar que las actividades realizadas en materia de reinserción y de rehabilitación social cumplan con los principios en los que se basan las normas internacionales del trabajo. Los esfuerzos realizados por el Gobierno, a pesar de los desafíos y las circunstancias excepcionales que atraviesa el país, merecen nuestro apoyo en este sentido.

Quisiéramos mencionar una serie de medidas adoptadas por las autoridades libias, entre las que se encuentran la creación de una comisión nacional tripartita y la organización de consultas técnicas entre las entidades pertinentes, así como el inicio de una revisión del marco legislativo permanente, además de medidas destinadas a promover la transparencia y el diálogo. Argelia cree firmemente que el diálogo constructivo y la cooperación técnica son los medios idóneos para ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus compromisos internacionales. Por consiguiente, alentamos a que continúe la cooperación entre el Gobierno y la OIT para contribuir y acompañar a las reformas en curso, así como para promover el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajadora, Estado de Palestina**: En la observación de la Comisión de Expertos sobre Libia se señala la existencia de un marco jurídico que tipifica como delito determinadas formas de información, documentación y comentarios públicos sobre los trabajadores, especialmente los más vulnerables. Esto tiene repercusiones que van más allá del destino del periodista de que se trate. Reduce la visibilidad externa de los abusos que a menudo afectan a los trabajadores más vulnerables y debilita uno de los pocos mecanismos a través de los cuales se pueden dar a conocer al público los casos de trabajo forzoso y explotación.

En su Clasificación Mundial de la Libertad de Prensa de 2024, Reporteros sin Fronteras situó a Libia en el puesto 143 de 180 países. Al menos cinco periodistas fueron encarcelados en 2024. Según la legislación libia, estas detenciones pueden acarrear condenas a trabajo obligatorio por actividades periodísticas. Cada una de estas detenciones supone la pérdida de un reportero que, en muchos casos, era el único canal disponible a través del cual la explotación de los trabajadores podía llegar a la atención pública. La cuestión de los derechos de los trabajadores es fundamental.

Libia acoge a cientos de miles de trabajadores migrantes, muchos de los cuales se encuentran en condiciones de servidumbre por deudas, privación de salario y confinamiento físico que se ajustan a cualquier definición de trabajo forzoso. El único mecanismo a través del cual su situación se da a conocer a la comunidad internacional suele ser la documentación aportada por periodistas, trabajadores de organizaciones no gubernamentales y activistas. Cuando quienes documentan esos abusos son encarcelados en virtud de las disposiciones del Código Penal y de la Ley contra la Ciberdelincuencia, tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, la explotación que estaban denunciando continúa ocultándose en la oscuridad. El trabajo forzoso no desaparece por el hecho de que no se denuncie.

La situación se agrava, ya que la impunidad crece en proporción a la invisibilidad. Cada periodista encarcelado en virtud de estas disposiciones no es solo una víctima de medidas que suscitan preocupación en el marco del Convenio. El encarcelamiento de estos periodistas también puede facilitar indirectamente la continuación del trabajo forzoso y la explotación que su labor pretendía sacar a la luz. Instamos al Gobierno a que ponga en libertad a todos los periodistas detenidos por el ejercicio de su labor informativa y a que apruebe las reformas legislativas que la Comisión de Expertos ha solicitado en repetidas ocasiones.

Miembro empleador, Argelia: Intervengo aquí en nombre de mi organización de empleadores, el Consejo de Renovación Económica de Argelia (CREA). En primer lugar, quiero decir que valoramos en su justa medida la labor de la Comisión de Expertos, en particular las observaciones formuladas en su informe, que consideramos constructivas y útiles para reforzar el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Estamos en contacto con nuestros socios económicos libios y tenemos más bien la impresión de que existe por su parte una firme voluntad de participar activamente en la

reconstrucción de su ámbito económico, velando al mismo tiempo por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores regulares.

En cuanto al Convenio, nos han expresado la firme voluntad de su Gobierno de adaptar la legislación libia para excluir cualquier forma de trabajo forzoso como sanción o medio de coacción. También nos han informado de las medidas adoptadas en los centros de correccionales y de rehabilitación, con el fin de garantizar que el trabajo realizado en estas estructuras se inscriba en una lógica de reinserción social y no de sanción obligatoria.

Confiamos en nuestros socios libios, que a veces nos describen situaciones que parecen irreales relacionadas con la inestabilidad y el debilitamiento de las instituciones.

A pesar de la difícil situación que atraviesa el país, nuestros socios libios confían en su Gobierno por los esfuerzos que está realizando, en particular:

- el examen y la revisión de la legislación y
- las iniciativas destinadas a reforzar la transparencia y la buena gobernanza.

Por lo tanto, si los interlocutores sociales libios confían en su Gobierno, nosotros también debemos llevar a buen término el apoyo técnico puesto en marcha para que este país pueda avanzar de forma sostenible y a largo plazo hacia la justicia social y el trabajo decente. Asimismo, animamos a que prosigan las reformas y el diálogo con el fin de garantizar la plena conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Sudáfrica: Sudáfrica expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su exhaustivo informe y por las observaciones constructivas que contiene. La labor de la Comisión de Expertos sigue siendo fundamental para reforzar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y garantizar la dignidad de todos los trabajadores. Las observaciones de la Comisión de Expertos constituyen una base útil para el diálogo continuo.

Sudáfrica reconoce que el Gobierno está inmerso en un proceso de reforma y ha adoptado determinadas medidas en relación con el Convenio. Al mismo tiempo, en las conclusiones de la Comisión de Expertos se señala que siguen existiendo discrepancias entre las disposiciones legales y la práctica real, incluyendo indicios de que el trabajo forzoso podría seguir utilizándose como castigo o medida disciplinaria de formas que justifican un examen más detallado. El Convenio establece unas expectativas claras y, en los casos en que persista la ambigüedad en la legislación o en la práctica, sería conveniente seguir prestando atención a estas cuestiones. Sudáfrica toma nota de los compromisos constitucionales y legislativos del Gobierno en este ámbito, incluidas las disposiciones de la Declaración Constitucional de 2011 y del proyecto de Constitución. La aplicación de estos compromisos en la práctica cotidiana, incluso en los centros de detención, es un proceso en curso. Nuestra delegación reconoce las difíciles circunstancias a las que sigue enfrentándose Libia. Sabemos que la creación del Comité Nacional Tripartito y la revisión de la legislación pertinente son ejemplos de las medidas que se están adoptando.

Para concluir, instamos al Gobierno a que siga colaborando con la OIT a través de sus programas de cooperación técnica para dar respuesta a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y a que informe sobre las medidas concretas adoptadas en la próxima reunión.

Miembro trabajador, Zimbabwe: El Convenio no se adoptó para proteger categorías jurídicas abstractas. Se adoptó para proteger a las personas y, en concreto, para proteger a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad cuando el Estado recurre al trabajo obligatorio como instrumento de control.

En la Libia actual, esa vulnerabilidad recae sobre todo en los trabajadores comunes. La Comisión de Expertos ha identificado claramente el problema fundamental, que es que, según el Código Penal, la pena de prisión conlleva expresamente trabajo forzoso. Cualquier disposición por la que se condene a una persona a prisión por la expresión pacífica de opiniones políticas o sociales es, por lo tanto, al mismo tiempo una disposición que impone trabajo forzoso por esas opiniones. La Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, varios artículos del Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, tienen precisamente esta consecuencia. El impacto directo sobre los trabajadores es concreto.

Un trabajador que denuncie condiciones de inseguridad, salarios impagados o trato discriminatorio en el lugar de trabajo, y cuya denuncia sea calificada por un empleador o una autoridad como crítica con las instituciones públicas o como perjudicial para el Estado, puede ser procesado en virtud de esas disposiciones. Si es declarado culpable, se enfrenta a una pena de prisión, lo que, según la legislación libia, implica trabajo forzoso obligatorio. La mera amenaza basta para acallar las quejas. El trabajo forzoso no solo se da entre los muros de la prisión, sino también en todos los lugares de trabajo donde los trabajadores se callan por miedo a esa consecuencia legal.

En diciembre de 2022, cuatro miembros de una organización de la sociedad civil fueron condenados a tres años de prisión con trabajo forzoso por expresar opiniones laicas y feministas. La Comisión de Expertos citó estos casos directamente. No eran delincuentes. Eran personas que ejercieron su derecho a expresar sus opiniones. Sin embargo, el castigo por alzar la voz fue el trabajo forzoso, el mismo mecanismo que puede utilizarse contra cualquier trabajador cuya voz el Estado considere incómoda.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que modifique con carácter urgente la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972 y las disposiciones pertinentes del Código Penal, y para que garantice que, en Libia, ningún trabajador sea condenado a penas de prisión con trabajo obligatorio como consecuencia de la expresión pacífica de sus opiniones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita**: El Reino de la Arabia Saudita expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos por los esfuerzos realizados por para presentar su informe y por las observaciones constructivas que contribuyen a mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Asimismo, apoya al Gobierno en su proceso de reforma y en sus esfuerzos continuos por promover el marco legislativo e institucional, consagrando así la protección de los derechos humanos, las libertades fundamentales y el Estado de derecho. Estos esfuerzos reafirman el compromiso del Gobierno con el Convenio mediante su armonización con la legislación nacional. El Reino de la Arabia Saudita desea asimismo reiterar la importancia de que la Comisión siga cooperando con el Gobierno y reafirma la necesidad de respetar sus particularidades nacionales e internacionales, así como sus esfuerzos.

Miembro trabajador, Sudáfrica: En su observación de 2026, la Comisión de Expertos señala que la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, constituye una nueva preocupación importante y que, para los trabajadores y los defensores de los derechos de los trabajadores, supone un agravamiento de la amenaza a la que ya se enfrentaban. Antes de que existiera esta Ley, los trabajadores y activistas que documentaban la explotación, las prácticas laborales ilegales, el impago de salarios y las condiciones de trabajo inseguras podían ser procesados

en virtud de la disposición del Código Penal que la Comisión de Expertos lleva tiempo señalando. La Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, introdujo un aspecto totalmente nuevo. Tipifica como delito los contenidos en línea que se consideren una amenaza para la seguridad pública o la paz social y los castiga con penas de hasta 15 años de prisión. En un ordenamiento jurídico en el que la prisión implica trabajo forzoso, esto se traduce directamente en una amenaza de trabajo forzoso para cualquiera que publique en internet información sobre las condiciones laborales que las autoridades consideren inconveniente.

El efecto disuasorio es inmediato y real. En 2021, el bloguero Hamza al-Treki fue detenido tras publicar un vídeo en el que criticaba al Primer Ministro y permaneció cuatro meses en prisión preventiva. En 2024, el periodista Ayed Abdeljalil fue encarcelado en dos ocasiones por unas publicaciones en Facebook en las que denunciaba la corrupción y la discriminación racial. Entre una detención y otra, permaneció bajo supervisión judicial. Estas personas hicieron lo que los trabajadores y sus defensores necesitan hacer. Documentaron, denunciaron y alzaron la voz.

El sistema judicial respondió con detenciones y encarcelamientos. Para los trabajadores de Libia, en particular los migrantes, los del sector informal y los que trabajan en sectores en los que se ha documentado la explotación, el efecto es devastador. Quienes denuncien abusos, se pongan en contacto con un periodista o publiquen pruebas de explotación en internet se enfrentan ahora al riesgo de ser procesados penalmente en virtud de una ley redactada en términos tan generales que prácticamente cualquier contenido crítico puede quedar incluido en ella. El trabajo forzoso prospera en el silencio. Esta Ley impone ese silencio.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que derogue o reformule de manera sustancial la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, eliminando todas las sanciones penales por la expresión pacífica, y para que garantice que los trabajadores y los defensores de los derechos de los trabajadores puedan denunciar la explotación sin temor a ser procesados. También pedimos al Gobierno que garantice el cumplimiento del artículo 6 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Ciberdelincuencia, que establece que los Estados parte velarán por que el cumplimiento de sus obligaciones con arreglo a la Convención se ajuste a sus obligaciones en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.

Miembro gubernamental, Níger: El Níger toma nota del Informe de la Comisión de Expertos y de las observaciones constructivas que contiene, las cuales contribuyen a reforzar el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Nuestra delegación acoge con beneplácito las medidas y los esfuerzos de Libia para dar curso a estas observaciones. Consideramos que el Gobierno ha demostrado un claro compromiso con el Convenio y ha actuado con diligencia para armonizar su legislación nacional con las disposiciones del mismo, con el fin de combatir el trabajo forzoso y evitar cualquier interpretación que pueda menoscabar el derecho a la libertad de expresión política e intelectual. Celebramos asimismo el exhaustivo examen de la legislación pertinente que ha realizado el Gobierno, así como las garantías que ofrecen la Declaración Constitucional de 2011 y el proyecto de Constitución en lo que respecta a la protección de los derechos y libertades fundamentales, así como a la prohibición de toda forma de trabajo forzoso.

El Níger valora las medidas adoptadas por el Gobierno en los centros correccionales y de rehabilitación para garantizar que el trabajo que allí se realiza no sea un castigo obligatorio, sino más bien un componente de los programas destinados a la rehabilitación y la reinserción social. Asimismo, acogemos con satisfacción las medidas concretas adoptadas por el Gobierno a pesar de las circunstancias excepcionales que atraviesa el país, en particular la creación de un Comité Nacional Tripartito, la celebración de reuniones técnicas entre los ministerios

competentes, la elaboración de una nueva ley de medios de comunicación y el examen preliminar de la legislación, así como los proyectos destinados a reforzar la transparencia.

Para concluir, el Níger invita a la Oficina y a los socios a que presten al Gobierno toda la asistencia técnica necesaria para proseguir los esfuerzos de aplicación del Convenio mediante un diálogo social tripartito.

Interpretación del árabe: **Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI)**: Represento a la Federación Libia de Trabajadores. Apoyo la conclusión a la que ha llegado la Comisión de Expertos en relación con el hecho de que se siga castigando a personas por sus opiniones políticas o por ejercer pacíficamente su libertad de expresión, así como en relación con las condenas conexas que pueden conllevar trabajo forzoso en los centros de detención, en contravención de las disposiciones del Convenio. Compartimos asimismo la preocupación de la Comisión de Expertos por las continuas restricciones a la libertad de expresión y la persecución de quienes critican las políticas del Gobierno, incluidos los sindicatos y los trabajadores que han sido procesados o detenidos por sus actividades sindicales, entre los que se encuentra Fathi Al-Bousaifi, presidente del Sindicato de Controladores Aéreos. No obstante, me gustaría señalar otro aspecto de las vulneraciones relacionadas con la aplicación del Convenio en Libia, a saber, el uso del empleo y las relaciones de trabajo como medio de presión o castigo contra los trabajadores por sus opiniones políticas, sus críticas a la corrupción o sus actividades sindicales. En varios sectores e instituciones públicas se han denunciado casos de despido o rescisión del contrato de trabajo, así como de traslado forzoso de trabajadores sin su consentimiento acompañado de amenazas de que perderían sus puestos de trabajo o sus fuentes de ingresos si se negaban a acatar estas decisiones. Uno de los ejemplos más significativos es el de los más de 1 000 trabajadores de *Libyan Airlines* que fueron despedidos colectivamente en virtud de la Decisión Ministerial núm. 146 tras haber criticado la corrupción y las políticas administrativas y gubernamentales.

Además, a muchos trabajadores se les destinó a puestos que no se ajustaban a su perfil y se les privó de sus prestaciones económicas durante más de tres años. Estas medidas estaban relacionadas con la participación de algunos sindicalistas y trabajadores en manifestaciones pacíficas y reivindicaciones destinadas a mejorar las condiciones de vida y a combatir la corrupción. Además, una serie de trabajadores fueron sometidos a lo que se conoce como procedimientos de «espera de liberación financiera», en virtud de los cuales permanecieron durante años sin percibir un salario real ni disfrutar regularmente de sus derechos, lo que creó una situación de dependencia coercitiva y presión económica continua. Varios de estos trabajadores presentaron denuncias ante la autoridad de inspección del trabajo de Trípoli, pero dichas denuncias no fueron admitidas, lo que suscitó serias preocupaciones respecto a la eficacia y la independencia de los mecanismos de aplicación de la legislación laboral. Lo que resulta especialmente preocupante no son los despidos colectivos, los traslados forzosos o la privación de salarios, sino el uso del propio empleo —que constituye el medio de subsistencia de los trabajadores— como instrumento de presión y castigo por opiniones, posturas o actividades pacíficas, lo que contraviene la protección garantizada por el Convenio.

En este mismo contexto, nos preocupa cada vez más que la aplicación de la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, se lleve a cabo de manera tal que, en la práctica, restrinja la libertad de expresión y genere un clima de miedo y autocensura entre los trabajadores y los sindicalistas. Solicitamos al Gobierno que proporcione información completa sobre estas prácticas y que adopte las medidas necesarias para garantizar que el despido, el traslado o la privación de salario no se utilicen como instrumentos de presión o castigo, así como para

garantizar la independencia de la autoridad de inspección del trabajo en Trípoli y en todo el territorio de Libia.

Asimismo, pedimos a la OIT que acepte las solicitudes de enviar una misión de contactos directos para verificar estos alegatos y escuchar directamente a los trabajadores, a sus organizaciones sindicales y a las autoridades competentes, con el fin de evaluar el cumplimiento efectivo del Convenio. Nos gustaría señalar que en mayo se envió una invitación a un taller, en el que no participaron todos los interlocutores sociales. En particular, se impidió la participación a determinados representantes sindicales, al parecer porque habían convocado manifestaciones. Observamos que quienes participaron afirmaron representar a la Federación General de Sindicatos de Libia, y no al conjunto de los trabajadores de Libia. Este testimonio pone de manifiesto que, en la actualidad, no todos los interlocutores sociales pueden participar plenamente en los procesos de diálogo social en Libia.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Hemos tomado buena nota de todas las observaciones formuladas y afirmamos que todas las posturas y observaciones servirán para enriquecer nuestro diálogo y mejorar las normas del trabajo a escala internacional. Estamos plenamente comprometidos con la aplicación del Convenio.

Su marco técnico tiene por objetivo la abolición del trabajo forzoso, y en el artículo 2 del Código del Trabajo se prohíben todas las formas de esclavitud o de trabajo forzoso en general para todos los habitantes del país, garantizando la igualdad de condiciones para todos. También tenemos la intención de respetar la libertad de todos. Esto se ha mencionado en varias memorias diferentes. No obstante, todas estas cuestiones han de abordarse en el marco del mecanismo de revisión relativo a los derechos humanos, y por ello instamos a que se respete plenamente el marco técnico del Convenio. Asimismo, queremos señalar que toda la legislación nacional, incluido el Código Penal, se encuentra actualmente en proceso de revisión exhaustiva para garantizar que las leyes y, en general, la legislación vigente, se ajusten plenamente a lo dispuesto en el Convenio.

También queremos compartir con ustedes que el marco legislativo adoptado desde 2011, junto con el Código del Trabajo de 2010, garantiza las libertades fundamentales y prohíbe todas las formas de trabajo forzoso y esclavitud. Además, desde 2011 no se han aplicado determinadas disposiciones legislativas que se han relacionado con cuestiones relativas al trabajo forzoso. El año pasado, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno presentó su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (núm. 29). En esa ocasión, tuvimos en cuenta las observaciones y las conclusiones formuladas por esta Comisión. Por lo tanto, consideramos que la inclusión de Libia en la presente lista de casos no está justificada. No obstante, queremos destacar que se tendrán en cuenta los comentarios realizados por la Comisión de Expertos, la Comisión y los miembros de esta última.

El Gobierno está plenamente comprometido con el respeto de las normas internacionales del trabajo y los principios en materia de trabajo, en particular con el tripartismo. Creemos que hay una cuestión importante que la OIT debería abordar. Se trata de la comparecencia ante esta Comisión de la entidad denominada «Federación General de Sindicatos de Libia», que interviene en nombre de la CSI, la cual no ha sido reconocida como interlocutor social y carece de presencia efectiva en Libia en lo que respecta a la afiliación de trabajadores, las estructuras fundacionales o las organizaciones sindicales registradas a nivel nacional.

La presencia de una entidad que se presenta como representante de los trabajadores sin basarse en un mandato organizativo establecido ni en una base real de afiliados plantea dudas legítimas sobre hasta qué punto dicha representación es compatible con los principios

establecidos por la OIT para garantizar la participación de los tres Grupos de mandantes de una manera que refleje su representatividad real.

Según la información de que disponemos, al parecer esta entidad se constituyó fuera de Libia, durante un taller de formación celebrado en Túnez, con la participación de personas que no representaban a un colectivo de trabajadores consolidado. En nuestra opinión, esto suscita inquietudes respecto a los fundamentos y la representatividad de determinadas estructuras sindicales.

Desde la aprobación de la Ley núm. 3 de 2023 sobre la organización sindical, el Gobierno ha emprendido un proceso de reconstrucción del movimiento sindical sobre bases democráticas sólidas. Sin embargo, la existencia de estructuras que carecen de base institucional o de una presencia efectiva sobre el terreno ha generado confusión en el panorama sindical y ha afectado a la capacidad de los sindicatos legítimamente constituidos para desempeñar su función habitual en el país.

Creemos que deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar que la representación en esta sala sea auténtica y se base en un conjunto de normas claras, con el fin de infundir confianza en los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo. No pretendemos criticar a ningún partido en concreto, pero creemos que se trata de un principio esencial. Protege a los trabajadores y tiene por objeto salvaguardar el importante principio del tripartismo sobre el que se asienta la labor de la OIT.

A pesar de los retos que plantea el periodo de transición, el Gobierno mantiene su compromiso con el proceso de reforma legislativa mediante el trabajo técnico y la coordinación entre los ministerios competentes, así como a través de la activación del Comité Nacional Tripartito. Estableceremos una legislación nacional acorde con los principios internacionales. El Gobierno reitera asimismo su disposición a recibir la asistencia técnica y el apoyo de la OIT y reafirma su compromiso de facilitar información estadística relativa a las penas de prisión. Confirma, además, su disposición a continuar con una cooperación constructiva que refuerce la confianza en el proceso de reforma jurídica e institucional en curso.

Miembros trabajadores: Agradecemos a todas las delegaciones sus contribuciones a este debate y en particular al representante del Gobierno por la información facilitada a la Comisión. Desde la perspectiva de los trabajadores, el debate de hoy ha confirmado que persisten graves preocupaciones antiguas y duraderas en cuanto a la aplicación por Libia del Convenio. El Convenio no deja margen alguno para excepciones cuando el trabajo forzoso se utiliza como medio de coerción política, de sanción por la expresión de opiniones, de disciplina laboral o de discriminación. Recordamos que estas obligaciones se aplican en todo momento y en toda circunstancia, incluso durante periodos de transición política o de fragilidad institucional.

El debate ha puesto de manifiesto que la preocupación central, en este caso, se refiere al uso de una legislación penal y de prácticas de detención que permiten imponer trabajo obligatorio a personas que sin recurrir a la violencia expresan opiniones políticas o puntos de vista contrarios al sistema político, social o económico establecido. Desde la perspectiva de los trabajadores, esto afecta a la intersección entre los derechos humanos fundamentales y los derechos fundamentales en el trabajo.

Nos preocupa especialmente el hecho de que en virtud de las disposiciones jurídicas vigentes puede imponerse una pena de prisión por la expresión de determinadas opiniones y que esa pena puede incluir trabajo obligatorio. Como la Comisión de Expertos ha subrayado constantemente durante un largo periodo: todo sistema que permite imponer trabajo

obligatorio como consecuencia de la expresión de opiniones políticas es incompatible con el Convenio.

Los miembros trabajadores observan con preocupación que, en lugar de resolver estos problemas de larga data, evoluciones legislativas más recientes, como la Ley contra la Ciberdelincuencia, 2022, han añadido una complejidad adicional. La adopción de nuevas disposiciones penales que prevén penas de prisión que implican trabajo obligatorio plantea graves cuestiones de compatibilidad con el Convenio, en particular cuando el alcance de las conductas incriminadas es amplio o vago. Desde nuestro punto de vista esto incrementa aún más el riesgo de que se imponga trabajo forzoso pese a que está claramente prohibido por el Convenio.

Los miembros trabajadores comparten plenamente la opinión de la Comisión de Expertos según la cual simples declaraciones generales de principio no son suficientes. El Convenio exige precisión en la ley y efectividad en la práctica. El Código Penal debe excluir clara y explícitamente toda posibilidad de imponer trabajo obligatorio por motivos prohibidos por el Convenio. De lo contrario los trabajadores y las personas privadas de libertad quedan expuestas a graves riesgos de abuso. La Comisión de Expertos también ha subrayado, y nosotros coincidimos plenamente con ello, que todo trabajo realizado bajo la autoridad o la supervisión del Estado debe ajustarse al Convenio, incluso en contextos relacionados con la detención.

Es esencial que la privación de libertad no se utilice jamás como vía de acceso a un trabajo obligatorio impuesto sin consentimiento genuino y sin garantías jurídicas sólidas. Toda práctica de este tipo atenta contra la dignidad humana y el Estado de derecho.

El trabajo forzoso afecta a las personas más vulnerables, en particular a los presos, a los migrantes y a otras personas que no disponen de los medios necesarios para impugnar prácticas coercitivas. Allí donde el trabajo forzoso no está prohibido de manera inequívoca ni se previene eficazmente, se convierte en un instrumento de represión y explotación incompatible con los valores de la OIT.

La persistencia de graves problemas con respecto al Convenio confirma que es necesario abordar la cuestión del trabajo forzoso en el contexto de la detención y que se requiere un seguimiento más urgente.

En este contexto, los miembros trabajadores apoyan plenamente las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos dirigidas a obtener información específica, detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas para dar efecto al Convenio, incluso en lo que respecta a las prácticas de detención, los mecanismos de control y las sanciones. En su defecto, es imposible evaluar si se están logrando avances.

Sobre la base del debate de hoy, y reflejando las preocupaciones y solicitudes expresadas por la Comisión de Expertos, los miembros trabajadores desean exponer claramente sus conclusiones y sus expectativas.

En primer lugar, instamos al Gobierno a adoptar con urgencia medidas legislativas concretas para garantizar que no pueda imponerse ninguna pena de prisión que implique trabajo obligatorio a personas que sin recurrir a la violencia expresen opiniones políticas o puntos de vista contrarios al sistema político, social o económico establecido, ya sea que dicha expresión tenga lugar fuera de línea o por medios digitales.

En segundo lugar, instamos al Gobierno a adoptar con urgencia medidas legislativas concretas para garantizar que ningún funcionario ni trabajador del sector público pueda ser

encarcelado, incluso con trabajo penitenciario obligatorio, como sanción por infracciones de la disciplina laboral o por haber participado en acciones colectivas.

En tercer lugar, instamos al Gobierno a velar por que todo trabajo relacionado con la detención y todo trabajo realizado bajo la autoridad del Estado sean plenamente conformes con el Convenio y para que no se imponga ningún trabajo obligatorio bajo amenaza de sanción y sin consentimiento genuino.

En cuarto lugar, instamos al Gobierno a reforzar los mecanismos de control, aplicación y rendición de cuentas de modo que toda práctica equivalente al trabajo forzoso u obligatorio sea investigada rápidamente y sancionada de manera efectiva.

En quinto lugar, reiteramos la importancia de una cooperación constructiva y sostenida con la OIT. Por ello instamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos en Libia a fin de garantizar que todas las medidas adoptadas sean conformes con el Convenio.

Por último, esperamos que el Gobierno facilite a la Comisión de Expertos información completa y precisa sobre las medidas adoptadas en la legislación y en la práctica para abolir el trabajo forzoso en todas sus formas prohibidas, incluida información sobre las garantías, los recursos y las sanciones.

El Convenio es vinculante y sus exigencias no son negociables. Esperamos que el Gobierno aproveche esta oportunidad para demostrar su compromiso con la abolición plena y efectiva del trabajo forzoso de conformidad con sus obligaciones internacionales y en cooperación con el sistema de control de la OIT.

Miembros empleadores: Intentaré ser lo más breve posible. Los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno su participación constructiva en el debate de hoy y que haya compartido su punto de vista con esta Comisión. Al concluir este debate, los miembros empleadores desean reafirmar la importancia fundamental que todos concedemos al pleno cumplimiento del Convenio, incluido su artículo 1, *a)*, relativo a la prohibición de las sanciones que conlleven la obligación de trabajar como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, en particular las relativas a la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, a determinadas disposiciones del Código Penal y a la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, ponen de relieve aspectos importantes en los que es necesaria claridad legislativa para garantizar la plena armonización con el Convenio.

Hemos prestado mucha atención a la información facilitada por el Gobierno sobre el difícil contexto nacional actual. Los miembros empleadores comprenden que Libia está atravesando un periodo muy complejo de transiciones políticas y en lo que respecta a la seguridad. También hemos podido constatar en este debate que, en ese contexto, las empresas y los trabajadores también están sufriendo debido al cierre de negocios y a la consiguiente pérdida de confianza de los inversores. Esto supone claramente una grave carga para la estructura institucional del Gobierno y su capacidad para gobernar el país. Si bien tomamos nota de las graves limitaciones del entorno, los miembros empleadores también consideramos que el establecimiento de garantías legislativas claras y explícitas durante estos periodos de transición puede contribuir a sentar unas bases sólidas para la estabilidad a largo plazo, la recuperación y el restablecimiento de la confianza de los inversores y las empresas, así como para la creación de puestos de trabajo para los trabajadores.

Si bien acogemos con beneplácito el compromiso del Gobierno con la Declaración Constitucional de 2011 como guía suprema, creemos que basarse únicamente en una armonización implícita puede dar lugar a interpretaciones erróneas y a una aplicación incorrecta del Convenio en la práctica. Para garantizar la seguridad jurídica y la confianza de todas las partes, pedimos al Gobierno que asuma el espíritu positivo de la Declaración Constitucional y lo refleje mediante modificaciones explícitas en las partes pertinentes de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, el Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022. Los miembros empleadores reiteran que la reciente misión sobre el terreno de la OIT a Trípoli, celebrada del 17 al 21 de mayo de 2026, constituye sin duda un progreso constructivo. Elogiamos esta apertura al diálogo del Gobierno, así como su cooperación con la Oficina. Instamos encarecidamente al Gobierno a que mantenga este impulso ampliando y profundizando su cooperación con la Oficina para abordar los elementos legislativos específicos debatidos hoy en el marco del Convenio.

Esto me lleva a mi conclusión. Si bien tomamos nota de la inestabilidad política y los retos en materia de seguridad a los que se enfrenta Libia, los miembros empleadores consideramos que es fundamental que el Gobierno siga avanzando en la aplicación práctica. Los miembros empleadores instan al Gobierno a ampliar y profundizar su colaboración con la Oficina para establecer una hoja de ruta clara con un calendario y, con carácter urgente, a armonizar plenamente su legislación nacional, así como la aplicación práctica de esta, con el Convenio. Asimismo, pedimos al Gobierno que garantice que se mantenga un diálogo social amplio e inclusivo a lo largo de todo el proceso de modificación legislativa.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de Libia y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con profunda preocupación que el Gobierno no había respondido a los comentarios anteriores de la Comisión de Expertos, y recordó la importancia de cumplir con las obligaciones en materia de presentación de memorias en el marco del sistema de control.

La Comisión subrayó que toda la labor realizada bajo la autoridad o supervisión del Estado debe cumplir con el Convenio y no imponerse mediante amenazas o coacción.

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

- **adoptara medidas concretas y sujetas a plazos determinados para garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en particular mediante la modificación de las disposiciones pertinentes de la Ley de Publicaciones, de 1972, el Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, de 2022, con el fin de garantizar que no se impongan sanciones que conlleven trabajo obligatorio por la expresión pacífica de opiniones políticas o ideológicas;**
- **garantizara, tanto en la ley como en la práctica, que no se someta a nadie a penas de prisión que impliquen trabajo forzoso por expresar pacíficamente opiniones políticas o ideológicas;**

- **reforzara los mecanismos para asegurar que se investiguen y sancionen sin demora las infracciones al Convenio, y proporcionara información sobre los progresos logrados, y en particular el número de casos enjuiciados, las condenas dictadas, indicando los hechos que dieron lugar a dichas condenas, y las sanciones aplicadas.**

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para dar efecto a todas las recomendaciones de la Comisión y que informara a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, acerca de las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas y de los resultados obtenidos.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Distinguidos miembros de la Comisión, el Gobierno de Unidad Nacional del Estado de Libia desea expresar su agradecimiento a la Comisión por sus observaciones y por los esfuerzos realizados al examinar el caso relativo a la aplicación del Convenio. El Gobierno reafirma su pleno respeto por los mecanismos de control de la OIT y su compromiso con una cooperación constructiva con la Comisión y la Comisión de Expertos, a fin de mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En cuanto a las observaciones formuladas, el Gobierno desea hacer las siguientes aclaraciones.

El Gobierno reitera su compromiso de presentar todas las memorias solicitadas e indica que el retraso al que se refiere la Comisión se debe a circunstancias excepcionales relacionadas con el periodo de transición que está atravesando el país. Por supuesto, también existen los retos institucionales que acompañan a este proceso. El Gobierno afirma que se ocupará de este retraso y presentará una memoria exhaustiva a más tardar en la fecha límite del 1 de septiembre de 2026. El Gobierno confirma asimismo que ya ha iniciado la revisión de varios instrumentos legislativos pertinentes para ponerlos de conformidad con las disposiciones del Convenio, y que dichas revisiones se llevan a cabo en coordinación y consulta con el Comité Nacional Tripartito.

El Gobierno niega que exista ningún caso en el que se haya impuesto una pena de trabajo obligatorio como consecuencia de la expresión pacífica de una opinión y subraya que las disposiciones a las que se hace referencia no se han aplicado desde 2001.

El Gobierno también está trabajando para reforzar los mecanismos de seguimiento de todas las investigaciones llevadas a cabo. El Gobierno acoge con beneplácito la invitación de la Comisión a que se beneficie de la asistencia técnica de la OIT y afirma su plena disposición a reforzar esta cooperación mediante talleres y el fortalecimiento de las capacidades nacionales. En relación con la referencia a que el Gobierno no proporcionó una respuesta a la Comisión de Expertos, el Gobierno de Libia desea aclarar, que, de hecho, sí presentó dicha información y eso es lo que se ha debatido en esta sesión. El Gobierno considera que las conclusiones no pueden ser el resultado de la transmisión o el registro de memorias o informes presentados en reuniones anteriores. No es que no queramos facilitar esta información o cooperar con la Comisión. El Gobierno reafirma que ha estado y seguirá estando comprometido plenamente con la colaboración con esta Comisión y a través de los registros oficiales de la OIT. El Gobierno del Estado de Libia reitera su firme compromiso con la aplicación de las disposiciones del Convenio, lo que refleja la voluntad del Estado de respetar las libertades y el Estado de derecho. El Gobierno afirma que estas observaciones representan una forma importante de cooperar con esta Comisión y con la OIT.

Malí (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

A fin de responder a las observaciones formuladas en 2025 por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio, la Comisión interpela a Malí sobre el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados. En lo tocante al respeto de los derechos fundamentales de las personas, cabe recordar que, desde la independencia hasta la fecha, todos los Gobiernos de la República de Malí han asignado un valor constitucional a su promoción, con objeto de consolidar profundamente su anclaje jurídico. A pesar de los esfuerzos realizados, la OIT ha planteado de manera recurrente la cuestión de la protección de los derechos de los niños y de las personas vulnerables en un contexto de conflicto armado asimétrico de lucha contra los grupos armados por las fuerzas armadas de Malí.

El ejército, en su misión soberana, garantiza legalmente desde hace varios años la defensa de la integridad territorial de Malí y la protección de los ciudadanos y de sus bienes en cumplimiento de algunas normas específicas, en particular la Ley núm. 04-051, de 23 de noviembre de 2004, relativa a la Organización General de la Defensa Nacional, y la Orden núm. 2023-15, de 21 de marzo de 2023, relativa al Estatuto General de los Militares, enmendada. Cabe recordar que el estatuto de los militares, de conformidad con el punto 3 del artículo 3 de las disposiciones generales, fija en 18 años la edad de reclutamiento en el ejército. En virtud de esta disposición legal, el Estado de Malí ha garantizado que no podrá reclutarse a ningún niño menor de 18 años en las fuerzas armadas de Malí. Esta garantía está reforzada por la Constitución del 22 de julio de 2023 y por las disposiciones de la Ley núm. 01-081, de 24 de agosto de 2001, relativa a la responsabilidad penal de los menores y al establecimiento de tribunales de menores, de la Ley núm. 2024-027, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código Penal, y de la Orden núm. 2024-028, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código de Procedimiento Penal, las cuales fijan en 18 años la edad mínima de responsabilidad penal. Además, el Código Penal, en su artículo 242-85, tipifica como delito y sanciona específicamente el reclutamiento y la utilización de niños por fuerzas y grupos armados.

A este respecto, afirmamos que esta información sobre la utilización de niños por nuestro ejército, incluso las «misiones de apoyo», debe verificarse, y que no corresponde a la realidad. Para el Gobierno de Malí, los niños asociados a grupos armados no pueden considerarse combatientes; por el contrario, son víctimas.

En el plano operativo, entre 2013 y 2025, la Dirección Nacional de Promoción de la Infancia y la Familia (DNPEF) acogió a 1 432 niños que habían salido de grupos armados, 914 de ellos solo entre 2023 y 2025. Estas acciones dan fe del establecimiento efectivo de la prohibición legal y constitucional del reclutamiento de niños. La puesta en marcha del proyecto JRA-JAC (Joven arrepentido armado-Joven actor de un cambio) ha permitido la reinserción socioeconómica de niños excombatientes; la organización anual de 400 marcos de concertación con los líderes religiosos, tradicionales y comunitarios en Bamako ha permitido sensibilizar a la población; el establecimiento de diálogos intercomunitarios e interreligiosos en cinco regiones refuerza la promoción de la paz y la convivencia; la construcción de cuatro centros de desradicalización (Mopti, Gao, Ségou y San) ha facilitado la reinserción socioeconómica de los jóvenes vulnerables, y la creación de la Dirección de Protección Judicial de la Infancia fortalece la protección y la inserción socioprofesionales de los niños.

Prohibición de la mendicidad

La mendicidad por parte de menores está tipificada como delito por el artículo 242-91 del Código Penal de 2023. Asimismo, el Gobierno ha adoptado medidas a través del Código de Protección de la Infancia y del Código Penal, a fin de prever sanciones suficientemente disuasorias contra el fenómeno de la mendicidad. En virtud de las disposiciones del artículo 242-91 del Código Penal, toda persona hallada culpable de incitación a la mendicidad será castigada con una pena de prisión de seis meses. Sin embargo, si la persona a la que se ha incitado a la mendicidad es menor de edad, el culpable será castigado con un año de prisión. El Gobierno no escatimará ningún esfuerzo para garantizar la aplicación efectiva de estos diferentes textos.

Prohibición de la esclavitud, la venta y la trata de niños

El artículo 3 de la Constitución especifica: «El Estado garantiza la protección del niño contra la trata de personas y los delitos conexos, y contra el reclutamiento en los grupos extremistas violentos». El tráfico ilícito de migrantes menores es punible en virtud del artículo 324-47 del Código Penal y la trata de niños es punible con arreglo al artículo 324-52 del Código Penal. La Ley núm. 2019-056, de 5 de diciembre de 2019, relativa a la represión de la ciberdelincuencia prevé y tipifica como delito el abuso y la explotación de niños en línea. En lo que respecta a la prohibición del reclutamiento de un niño para su utilización en la prostitución, el turismo sexual en el que haya niños involucrados es punible con arreglo al artículo 327-8 del Código Penal; la pornografía en la que haya un niño involucrado se asemeja a la pornografía forzosa, que es punible en virtud del artículo 327-7 del Código Penal, y el acoso sexual a un menor de edad es punible de conformidad con el artículo 327-6 del Código Penal.

Los niños que viven y trabajan en la calle

Cada año, se organizan días de promoción con motivo de la celebración del Día de los Niños en Situación de Calle (12 de abril). El artículo 11 de la Constitución prevé que: «Todo ciudadano tiene derecho a la educación. La educación pública es obligatoria, gratuita y laica. La educación privada se reconoce y ejerce en las condiciones establecidas por la ley». Además, la educación básica (de 6 a 17 años) es obligatoria para todos los niños.

En lo referente a las medidas adoptadas entre 2021 y 2025 para superar los obstáculos y hacer que la educación básica gratuita y obligatoria sea una realidad, Malí ha establecido algunas políticas para que sea realmente gratuita, en particular a través del Programa Decenal de Desarrollo de la Educación y la Formación Profesional, segunda generación (PRODEC 2) (2019-2028) y la política nacional de educación. A fin de mejorar la situación, entre 2021 y 2025 el Estado adoptó diversas medidas: la contratación y la formación de los docentes; la construcción y rehabilitación de las escuelas; la promoción de la educación para todos (fundamentalmente las niñas, así como las niñas y los niños vulnerables); la utilización de la radio y de las tecnologías para garantizar los cursos y el establecimiento de programas educativos nacionales.

En lo que respecta al reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas en general, el Gobierno informa a la Comisión de que existe una ley relativa al control de drogas y precursores. Se trata de la Ley núm. 01-078, de 18 de julio de 2001, que sigue vigente. Además de este texto, el Gobierno aprobó el 15 de agosto de 2022 un decreto interministerial que prohíbe la importación, la distribución, la venta y el uso de la *chicha* (narguile) o cualquier otro aparato similar. Estos textos someten a un estricto control las drogas, los precursores, los estupefacientes y las otras sustancias que definen, y las

infracciones se castigan con sanciones severas. Ninguna de estas disposiciones autoriza la utilización de niños para la producción, la oferta y la venta de estupefacientes. Se adjuntará una copia de estos dos textos como anexo en la próxima memoria detallada. No obstante, el Gobierno se compromete a debatir con los interlocutores sociales la adopción de disposiciones legislativas adecuadas que permitan prohibir la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción, la oferta y la venta de estupefacientes.

Trabajos peligrosos y medidas efectivas y en un plazo determinado. Niños que trabajan en la minería del oro a pequeña escala tradicional

El periodo de ejecución del Plan de acción Nacional para la eliminación del trabajo infantil en Malí (PANETEM) 2011-2020 se ha visto considerablemente marcado por una crisis sociopolítica y de seguridad en el país. Por otra parte, no se pudo celebrar la mesa redonda de donantes y los desembolsos de fondos previstos por los principales actores no se pudieron llevar a cabo adecuadamente, lo cual ha tenido un impacto considerable en los esfuerzos de ejecución del PANETEM 2011-2020.

No obstante, durante el periodo 2012-2020, la Célula Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CNLTE), en colaboración con determinadas estructuras estatales (ministerios encargados de la promoción de la mujer, la infancia y la familia; de Justicia; de Educación; de Salud; de Agricultura) y no estatales (OIT, UNICEF, FAO, MINUSMA), algunos interlocutores sociales (Sindicato Nacional de Educación y Cultura - SNEC), así como algunas organizaciones de la sociedad civil, ha llevado a cabo importantes actividades para librar a los niños de las peores formas de trabajo en la minería del oro a pequeña escala tradicional y para su rehabilitación e inserción social. La información sobre los avances realizados y los resultados obtenidos al respecto figura en el informe de evaluación del PANETEM 2011-2020. El Gobierno, en colaboración con la OIT, ha iniciado el proceso de elaboración y adopción de un nuevo PANETEM. El proyecto de este nuevo PANETEM, ya elaborado, ha sido objeto de una primera reunión interministerial el 25 de marzo de 2025, en la que se recomendó presentar al Consejo de Ministros una comunicación escrita sobre los resultados del PANETEM 2011-2020 antes de introducir el PANETEM II, vinculado a la política nacional sobre el trabajo, en el proceso de adoptación. Con la asistencia de la OIT, el taller de evaluación del PANETEM 2011-2020, que estaba programado para los días 27 y 28 de abril de 2026 en Bamako, no pudo celebrarse debido a los ataques terroristas que tuvieron lugar en el país el 25 de abril de 2026. Se fijará una nueva fecha para la celebración de dicho taller tan pronto como la situación en materia de seguridad lo permita.

Acceso a la educación básica gratuita

El Gobierno, con el apoyo de los asociados técnicos y financieros, ha elaborado el PRODEC 2 para el periodo 2019-2028. Este va acompañado de un plan de acción plurianual presupuestado para 2019-2022, que constituye la primera fase de su ejecución. Permite destacar cada año las actividades realizadas y presentar el grado de evolución de los indicadores de seguimiento. A tal efecto, se elabora un informe anual de resultados que se presenta en las revisiones técnicas conjuntas sectoriales de la educación y la formación profesional. En materia de ejecución y seguimiento, el PRODEC 2 se basa en un Modelo de simulación financiera de la educación (MSFE) 2016-2030, una matriz de riesgos e hipótesis de mitigación y un marco de medición de resultados.

A la luz de la ejecución de los cinco programas que componen el PRODEC 2, los principales avances realizados entre 2019 y 2023 en relación con el funcionamiento del sistema educativo

y la mejora del acceso son los siguientes: en el ámbito de la educación básica, uno de los puntos fuertes más evidentes es el dinamismo del sistema educativo, que no solo se sustenta en los sectores formales, sino también en alternativas educativas que cuentan con un gran apoyo por parte del Estado, las comunidades, los niños y los asociados, quienes no dudan en destinarles fondos considerables; en materia de acceso, las tasas brutas de admisión (TBA) en la educación preescolar para niños y niñas alcanzaron su nivel más alto en 2023, con un 17,11 por ciento y un 17,77 por ciento respectivamente en Bamako, y la de las niñas de Koulikoro superó la media nacional en un 7,14 por ciento. En el primer ciclo de educación básica, entre 2019 y 2023, la TBA pasó del 81,92 por ciento al 83,23 por ciento, lo que supone un aumento de 1,31 puntos.

Las mejores TBA para las niñas se registraron en 2020 (82,32 por ciento) y en 2023 (80,39 por ciento), lo que supuso una mejora del índice de paridad entre las niñas y los niños de 0,02 puntos entre 2019 y 2023, con un máximo en 2023. Esta tasa del 83,23 por ciento frente al 77,5 por ciento (objetivo previsto en el MSFE del PRODEC 2) representa una superación de 5,73 puntos, lo que demuestra que se ha realizado un gran esfuerzo y que hay que mantener este rumbo.

El Gobierno reafirma su compromiso de cumplir con las obligaciones constitucionales derivadas de la ratificación del Convenio y se facilitará información más detallada en la memoria periódica de 2026, así como respuestas a la solicitud directa de 2025 de la Comisión de Expertos. Esperamos que estos elementos de respuesta llamen la atención de la Comisión en el marco del examen del caso individual relativo a Malí, y que Malí no figure en la lista definitiva de los casos que se examinarán durante la Conferencia.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Señoras y señores, el segundo caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por Malí. Informamos que para la discusión de este caso contamos con 19 oradores inscritos en la lista de oradores. Sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos, contando con su comprensión y colaboración para adaptar su discurso al tiempo otorgado.

Invito al representante gubernamental de Malí, el Sr. Ministro del Trabajo y de la Función Pública y de Diálogo Social a que tome la palabra. El Gobierno nos ha informado que desea utilizar 25 minutos para su intervención inicial y 5 minutos para sus conclusiones.

Representante gubernamental: Para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio, ratificado por Malí el 14 de julio de 2000, el Gobierno ha adoptado importantes medidas.

En lo que respecta a las medidas legislativas, reglamentarias y convencionales que inciden en la aplicación del Convenio, Malí ha adoptado los siguientes textos:

- la Constitución del 22 de julio de 2023;
- la Ley núm. 2023-017, de 23 de julio de 2023, por la que se modifica y ratifica la Orden núm. 2023-015/PT-RM, de 21 de marzo de 2023, relativa al Estatuto General de los Militares;
- la Ley núm. 01-078, de 18 de julio de 2001, relativa al Control de Drogas y Precursores;
- la Orden núm. 2023-005/PT-RM, de 21 de marzo de 2023, por la que se crea la Dirección Nacional de Derechos Humanos;

- la Ley núm. 2024-027, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código Penal;
- la Orden núm. 2024-028, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código de Procedimiento Penal;
- el Decreto núm. 2022-0125/PT-RM, de 4 de marzo de 2022, por el que se modifican ciertas disposiciones del Decreto núm. 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, relativo a las modalidades de aplicación de ciertas disposiciones de la Ley núm. 92-020, de 23 de septiembre de 1992, modificada, relativa al Código de Trabajo, y
- la Ordenanza núm. 2024/2109/MTFPDS-SG, de 5 de julio de 2024, por la que se establece la lista de trabajos ligeros autorizados para niños de 13 y 14 años.

En lo que respecta específicamente a las cuestiones relativas a las formas de esclavitud o prácticas análogas, reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados, el Gobierno agradece a la Comisión de Expertos la atención prestada a la preocupante situación del reclutamiento forzoso de niños en el contexto de conflicto armado. El Gobierno comparte plenamente la voluntad de erradicar esta práctica, en total conformidad con los convenios internacionales ratificados por Malí, en particular el Convenio que nos ocupa.

En materia de respeto de los derechos fundamentales de la persona, conviene recordar que, desde la independencia hasta la actualidad, todos los Gobiernos de la República de Malí han otorgado rango constitucional a su promoción con el fin de consolidar profundamente su arraigo jurídico. En particular, y a pesar de los múltiples esfuerzos perceptibles realizados por Malí, como el fortalecimiento y la evolución de su marco jurídico interno en consonancia con las normas internacionales y la ratificación de numerosos instrumentos jurídicos regionales e internacionales en esta materia, determinadas organizaciones internacionales han planteado de manera recurrente la cuestión de la protección de los derechos de los niños y de las personas vulnerables en un contexto de conflicto armado asimétrico de lucha contra los grupos armados terroristas por parte de las fuerzas armadas de Malí.

Así, el ejército, en ejecución de su misión soberana, garantiza legalmente desde hace varios años la defensa de la integridad territorial de Malí y la protección de los ciudadanos y de sus bienes en cumplimiento de algunas normas específicas, en particular la Ley núm. 04-051, de 23 de noviembre de 2004, relativa a la Organización de la Defensa Nacional, y la Orden núm. 2023-15/PT-RM, de 21 de marzo de 2023, relativa al Estatuto General de los Militares, modificada.

Con respecto al Estatuto General de los Militares, que establece los principios de gestión del personal militar, de conformidad con el punto 3 del artículo 3 de las disposiciones generales, fija en 18 años la edad de reclutamiento en el ejército. En virtud de esta disposición, cabe recordar que el Estado de Malí ha garantizado que no podrá reclutarse a ningún niño menor de 18 años en las fuerzas armadas de Malí. Además, esta garantía está reforzada por las disposiciones de la Ley núm. 01-081, de 24 de agosto de 2001, relativa a la Responsabilidad penal de los menores y al establecimiento de tribunales de menores, de la Ley núm. 2024-027, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código Penal, y de la Orden núm. 2024-028, de 13 de diciembre de 2024, relativa al Código de Procedimiento Penal, las cuales fijan en 18 años la edad mínima de responsabilidad penal.

Además, para garantizar la rehabilitación y la reinserción social de los niños implicados en o afectados por un conflicto, el Gobierno adoptó, el 7 de febrero de 2013, una circular interministerial sobre la prevención, la protección y la reintegración familiar de los niños vinculados a las fuerzas y grupos armados. Firmada respectivamente por los Ministros de Defensa y Asuntos de los Veteranos de Guerra, de la Administración Territorial, de la

Descentralización y la Ordenación del Territorio, de Seguridad Interior y Protección Civil, de Justicia y Familia, dicha circular, que ya considera a los niños utilizados por los grupos armados como víctimas de los conflictos armados, aborda de manera exhaustiva, en ocho puntos, los múltiples aspectos de su reinserción.

Para facilitar la aplicación de estas medidas, el Gobierno también firmó con el Sistema de las Naciones Unidas, el 1 de julio de 2013, un memorando de entendimiento relativo al traslado de los niños vinculados a fuerzas o grupos armados, en el que se impone a la gendarmería la obligación de:

- designar en su seno a un punto focal, encargado del seguimiento de los niños en colaboración con la Dirección Nacional de Protección de la Infancia y la Familia (DNPEF) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), sin posibilidad siquiera de interrogarles y
- trasladar inmediatamente a cualquier menor entregado por las fuerzas armadas o aliadas.

Cuando la entrega se produce fuera de Bamako, la gendarmería dispone de veinticuatro horas para informar a la DNPEF o a UNICEF y de cuarenta y ocho horas como máximo para proceder al traslado del menor en cuestión.

Para el Gobierno, los niños vinculados a grupos armados no pueden considerarse combatientes. Al contrario, son víctimas. El Gobierno insiste en que, contrariamente a lo que se afirma en el Informe de las Naciones Unidas, el ejército maliense no utiliza ni utilizará jamás a niños, ni siquiera en «funciones de apoyo», de conformidad con los criterios de reclutamiento especificados en el Estatuto General de los Militares. Se trata de una grave confusión que conviene señalar y corregir.

Asimismo, conviene recordar que los grupos terroristas que operan en el territorio nacional son responsables de la utilización de niños en el conflicto. Cada vez que se detecta la presencia de niños en los grupos armados, se aplican las disposiciones de la circular antes mencionada.

Como habrán podido comprobar, la situación sobre el terreno es compleja, y los ataques coordinados del 25 de abril de 2026 en Bamako, Kati, Sévaré-Mopti, Gao y Kidal contra nuestro país demuestran sobradamente esa complejidad y le han costado la vida a nuestro Ministro de Defensa, a su familia y a los fieles musulmanes que rezaban en la mezquita contigua.

Los terroristas y sus patrocinadores extranjeros son responsables de la muerte de miles de nuestros ciudadanos, entre ellos mujeres y niños. Con total desprecio por el derecho y los principios de humanidad, estos grupos criminales atacan a la población civil, se dedican a asesinar, saquear y desplazar forzosamente a la población, destrozan y profanan lugares de culto, prenden fuego a las cosechas, incendian graneros, queman camiones con ovejas y autocares con productos hortícolas. Son responsables de la destrucción de infraestructuras civiles, como escuelas, centros de salud, instalaciones de abastecimiento de agua e instalaciones de transporte de electricidad. Atentan contra las actividades económicas, queman cisternas de combustible, queman pueblos enteros, como Gomossogou y Kori-kori en el país dogon, violan a las mujeres, etc. Descansen en paz.

No se ha pronunciado ninguna condena por los hechos ocurridos el 25 de abril de 2026 ni, por otra parte, por los ocurridos mucho antes, y nuestro ejército nacional, al ser un ejército profesional, nunca utiliza a niños, ni siquiera en «funciones de apoyo». Los ataques del 25 de abril de 2026 fueron perpetrados por los terroristas y sus patrocinadores extranjeros, que los reclutan, entrenan y equipan con el objetivo de provocar la caída de Malí.

Lo que sí es cierto es que los terroristas detenidos tras el ataque en Tombuctú en 2013 han sido juzgados y condenados. Todos los terroristas que sean detenidos serán juzgados con arreglo a la legislación vigente. El Gobierno se mantiene firme en la aplicación de las sanciones previstas en los textos mencionados anteriormente y hará todo lo posible por cumplir con sus obligaciones constitucionales derivadas de la ratificación del Convenio, pero solicitamos el apoyo de la Oficina en calidad de país precursor de los derechos humanos definidos en la Carta de Kouroukan Fouga de 1236.

En lo que respecta al trabajo forzoso u obligatorio, mendicidad, el Gobierno ha adoptado, desde 2014, una Política Nacional de Promoción y Protección de la Infancia en Malí, cuyo objetivo principal es contribuir a la creación de un entorno (jurídico, institucional) propicio para la promoción y la protección de la infancia, mediante la construcción de un consenso nacional en favor del desarrollo integral del niño.

Así, el Gobierno ha adoptado las medidas necesarias a través del Código de Protección de la Infancia y del nuevo Código Penal, a fin de prever sanciones suficientemente disuasorias contra el fenómeno de la mendicidad. El artículo 242-91 del nuevo Código Penal prevé que «toda persona hallada culpable de incitación a la mendicidad será castigada con una pena de prisión de seis meses. Sin embargo, si la persona a la que se ha incitado a la mendicidad es menor de edad, el culpable será castigado con un año de prisión».

El Gobierno no escatimará esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva de estos textos. Aún no se dispone del número de condenas impuestas a los *marabouts* en virtud de lo dispuesto en el artículo 242-91 del nuevo Código Penal, pero se facilitará información más completa al respecto en los próximos informes sobre estadísticas de condenas, si las hubiera.

Recientemente, en mayo de 2026, el Gobierno creó una comisión interministerial para encontrar una solución al problema de los maestros talibés y la mendicidad infantil, que se han convertido en fuentes de reclutamiento para los grupos terroristas. Las conclusiones de esta comisión se aplicarán sin demora. Asimismo, el Gobierno está en proceso de adoptar una estrategia nacional de lucha contra la mendicidad, con un plan de acción para el periodo 2026-2028, cuyo coste asciende a más de 5 000 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana (FCFA) y que incluye un mapeo de los lugares donde se concentran los mendigos.

En lo que respecta a la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, aunque no existen disposiciones legislativas específicas que prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años con fines de actividades ilícitas en general, el Gobierno informa a la Comisión de que existe una ley relativa al control de drogas y precursores. Se trata de la Ley núm. 01-078, de 18 de julio de 2001, sobre el Control de Drogas y Precursores, que sigue vigente. Además de este texto, el Gobierno ha adoptado, el 15 de agosto de 2022, un decreto interministerial que prohíbe la importación, la distribución, la venta y el uso de la *chicha* (narguile) o cualquier otro aparato similar en Malí. Estos textos someten a un estricto control las drogas, los precursores, los estupefacientes y las otras sustancias que definen, y las infracciones se castigan con sanciones severas. Ninguna de estas disposiciones autoriza la utilización de niños para la producción, la oferta y la venta de estupefacientes.

Sin embargo, el Gobierno se compromete a debatir con los interlocutores sociales la adopción de disposiciones legislativas adecuadas que permitan prohibir la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción, la oferta y la venta de estupefacientes. Esto podría implicar la modificación de la Ley sobre el Control de Drogas y Precursores, de 2001, para introducir

disposiciones específicas sobre la prohibición de la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años con fines de actividades ilícitas. Se enviará una carta al Ministerio de Seguridad para solicitar esta modificación, o incluso para reforzar el decreto interministerial.

En cuanto a los trabajos peligrosos y medidas efectivas y en un plazo determinado, los niños que trabajan en la minería del oro a pequeña escala tradicional (bateo de oro tradicional), el periodo de ejecución del Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil en Malí 2011-2020 (PANETEM I) se ha visto considerablemente marcado por una crisis sociopolítica y de seguridad en el país. Por otra parte, no se pudo celebrar la mesa redonda de donantes y los desembolsos de fondos previstos por los principales actores no se pudieron llevar a cabo adecuadamente, lo cual ha tenido un impacto considerable en los esfuerzos de ejecución del PANETEM I.

No obstante, durante el periodo 2012-2020, la Célula Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CNLTE), en asociación con determinadas estructuras estatales (ministerios encargados de la promoción de la mujer, la infancia y la familia; de Justicia; de Educación; de Salud; de Agricultura) y no estatales (OIT, UNICEF, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí - MINUSMA), algunos interlocutores sociales (Sindicato Nacional de Educación y Cultura - SNEC), así como algunas organizaciones de la sociedad civil, ha llevado a cabo importantes actividades para liberar a los niños de las peores formas de trabajo en el bateo de oro tradicional y para su rehabilitación e inserción social. La información sobre los avances realizados y los resultados obtenidos al respecto figura en el informe de evaluación del PANETEM I y en el informe anual de la CNLTE correspondiente al año 2025.

El Gobierno, en colaboración con la OIT, ha iniciado el proceso de elaboración y adopción de un nuevo PANETEM. El proyecto de este PANETEM II ya se ha elaborado y ha sido objeto de una primera reunión interministerial el 25 de marzo de 2025, en la que se recomendó presentar al Consejo de Ministros una comunicación por escrito sobre los resultados del PANETEM I antes de introducir el PANETEM II en el proceso de adopción. Con la asistencia técnica y financiera de la OIT, el taller de evaluación del PANETEM I, que estaba programado para los días 27 y 28 de abril de 2026 en Bamako, no pudo celebrarse debido a los ataques terroristas que tuvieron lugar en nuestro país el 25 de abril de 2026. Se fijará una nueva fecha para la celebración de dicho taller tan pronto como la situación en materia de seguridad lo permita.

Se ha elaborado un cuadro tras el análisis de los datos recopilados por la Dirección Regional de Trabajo de Sikasso y la CNLTE en 2025. En él se ofrece información sobre los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil por sector y en términos de número de niños identificados, liberados, reinsertados, no reinsertados y no liberados, al tiempo que se especifican las fuentes o estructuras que proporcionaron los datos en 2025.

A modo de ejemplo, según los datos de la organización no gubernamental Right to Play, se identificaron 657 niñas y 869 varones, 573 niñas y 714 varones fueron liberados, 337 niñas y 337 varones fueron reinsertados, y quedaron 852 niños sin reinsertar, así como 239 niños que no fueron liberados. Y según los datos la Dirección Regional de Trabajo de Sikasso, esta identificó a 246 niñas y 482 varones, 246 niñas y 382 varones fueron liberados, 118 niñas y 117 varones fueron reinsertados, y quedaron 493 niños sin reinsertar, así como 100 niños que no fueron liberados. El cuadro detallado figura en la nota que hemos facilitado.

Durante el año 2025, la CNLTE llevó a cabo misiones sobre el terreno en el círculo de Kadiolo, del 6 al 9 de agosto de 2025, en las zonas de bateo de oro de Misseni y Fourou; en Yanfolila y en Kalana, en la región de Bougouni, del 17 al 20 de agosto de 2025, también en los

lugares de bateo de oro, y una tercera misión en el círculo de Kangaba, del 14 al 17 de diciembre de 2025, en los sitios de bateo de oro de Koflatié. Los resultados obtenidos en 2025 suponen un avance indudable, pero la CNLTE necesita reforzarse en cuanto a medios de actuación.

En lo que respecta al acceso a la educación básica gratuita, el Gobierno, con el apoyo de los asociados técnicos y financieros, ha elaborado el Programa decenal de desarrollo de la educación y la formación profesional, 2ª generación (PRODEC 2), que abarca el periodo 2019-2028. En el marco de su ejecución y seguimiento, el PRODEC 2 se basa en un Modelo de simulación financiera de la educación (MSFE) 2016-2030, con una matriz de riesgos e hipótesis de mitigación y un marco de medición de resultados. A la luz de la ejecución de los cinco programas que componen el PRODEC 2, los principales avances logrados entre 2019 y 2023 en relación con el funcionamiento del sistema educativo y la mejora del acceso son los siguientes:

1. En cuanto a los avances logrados, en el ámbito de la educación básica, uno de los puntos fuertes más evidentes es el dinamismo del sistema educativo, que no solo se sustenta en los sectores formales, sino también en alternativas educativas que cuentan con un gran apoyo por parte del Estado, las comunidades, los niños y los asociados, quienes no dudan en destinarles fondos considerables.

En materia de acceso, las tasas brutas de admisión (TBA) en la educación preescolar para niños y niñas alcanzaron su nivel más alto en 2023, con un 17,11 por ciento y un 17,77 por ciento respectivamente en Bamako, y la de las niñas de Koulikoro superó la media nacional en un 7,14 por ciento.

En el primer ciclo de educación básica, entre 2019 y 2023, la TBA pasó del 81,92 por ciento al 83,23 por ciento, lo que representa un aumento de 1,31 puntos. Las mejores TBA para las niñas se registraron en 2020 (82,32 por ciento) y en 2023 (80,39 por ciento), lo que supuso una mejora del índice de paridad entre las niñas y los niños de 0,02 puntos entre 2019 y 2023, con un máximo en 2023. Esta tasa del 83,23 por ciento frente al 77,5 por ciento (objetivo previsto en el MSFE del PRODEC2) representa una superación de 5,73 puntos, lo que demuestra que se ha realizado un gran esfuerzo y que hay que mantener este rumbo; esto supone una ventaja para alcanzar el acceso universal a la educación.

El índice de paridad en cuanto al acceso al primer ciclo de educación básica sigue planteando un desafío. En comparación con el segundo ciclo de educación básica, ha evolucionado positivamente entre 2019 y 2023, pasando de 0,93 a 0,96 puntos. Si se prosiguen los esfuerzos, la mejora de la TBA podría permitir hacer frente al flujo de alumnos, reduciendo así la proporción de repetidores y la de alumnos en situación de abandono.

En cuanto a la cobertura, la tasa bruta de escolarización preescolar (TBEP) en 2023 de las niñas de Bamako es mayor del doble que la media nacional, un 8,14 por ciento frente a un 20,05 por ciento. La de las niñas de Koulikoro supera en aproximadamente 1,26 puntos a la media nacional, un 9,40 por ciento frente a un 8,14 por ciento, respectivamente. La tasa bruta de escolarización (TBE) en el primer ciclo de educación básica experimentó un aumento entre 2019 y 2023, pasando del 79,93 por ciento al 81,29 por ciento. Esta tasa en 2023 (81,29 por ciento) es inferior al objetivo previsto en el MSFE, que es del 83 por ciento. En la enseñanza secundaria, los avances más significativos se observan en 2023 en Bamako en lo que respecta al acceso y a la cobertura.

Sin embargo, se están desarrollando varias estrategias en el marco de la escolarización y la permanencia de los niños en la escuela, especialmente de las niñas, entre las que destacan: la implantación de comedores escolares, la distribución de alimentos, la entrega de kits de

material escolar, etc. En cuanto a los avances, cabe destacar la tasa de finalización del segundo ciclo de la enseñanza básica, que ha experimentado un aumento considerable entre 2019 (34,5 por ciento) y 2022 (37,1 por ciento), en comparación con el objetivo del PRODEC 2 para 2022 (36,2 por ciento). Entre 2021 y 2023 se ha alcanzado prácticamente la paridad entre niñas y niños.

2. Con respecto a los resultados obtenidos, a pesar de los retos que aún persisten, la aplicación del PRODEC 2 ha permitido alcanzar algunos logros, entre los que cabe destacar:

- la disponibilidad de planes de desarrollo profesional para los docentes;
- la formación destinada a los comités de gestión de la escolarización y a las asociaciones de padres de alumnos sobre sus funciones y responsabilidades en la atención a los niños con necesidades educativas especiales y en la atención a la primera infancia;
- el seguimiento y la evaluación de la implantación y el funcionamiento de los comedores escolares;
- la concesión de becas para madres con el fin de fomentar la escolarización y la permanencia de las niñas en la escuela;
- el fortalecimiento de las capacidades de los actores implicados en la escolarización de las niñas para la creación y gestión de actividades generadoras de ingresos;
- la creación de unidades de transformación de productos locales para las mujeres, con el fin de fomentar la escolarización y la permanencia de las niñas en la escuela;
- la formación destinada a las asociaciones de madres sobre sus funciones y responsabilidades en el ámbito de la escolarización de las niñas, y
- el apoyo a las niñas procedentes de entornos desfavorecidos para que permanezcan en el sistema educativo.

3. En cuanto a los logros alcanzados, pero también a las necesidades de consolidación, con el fin de innovar o reforzar los mecanismos de gobernanza del sistema educativo, se han puesto en marcha, entre otras cosas, las siguientes iniciativas:

- la integración de las herramientas de planificación y seguimiento de los indicadores del PRODEC 2 con la gestión presupuestaria por programas;
- la celebración de reuniones del foro de colaboración en el que participan los principales actores del ámbito educativo, y
- la realización periódica de exámenes técnicos del sector educativo, como ejercicio de rendición de cuentas, que ha ido mejorando con el paso de los años y que moviliza a un número importante de actores y asociados del sistema educativo maliense.

Además, en el marco de la aplicación del PRODEC 2, se han llevado a cabo iniciativas relacionadas con la gestión de situaciones de emergencia, tales como:

- la continuidad pedagógica mediante el uso de soluciones informáticas (clases a distancia);
- la contratación de docentes voluntarios procedentes de la zona para cubrir determinadas áreas problemáticas debido a la inseguridad;
- la organización de clases de apoyo escolar y de recuperación para determinados niños con dificultades de aprendizaje;

- el apoyo económico a determinados niños procedentes de familias afectadas por o desplazadas a causa de la crisis de seguridad, y
- el apoyo técnico y material a determinados grupos vulnerables que han sufrido inundaciones, conflictos o catástrofes.

El Gobierno reafirma su compromiso de cumplir con las obligaciones constitucionales derivadas de la ratificación del Convenio y se facilitará información más detallada en la memoria periódica de 2026, así como en las respuestas a la solicitud directa de la Comisión de Expertos. El Gobierno mantiene su compromiso de cumplir con sus obligaciones constitucionales, como siempre ha hecho, presentando periódicamente todas las memorias solicitadas, además de contestando a las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, a pesar de la recurrencia de los atentados terroristas desde 2012.

Mi presencia en esta sesión de debate es una muestra de nuestro compromiso con la OIT y sus órganos de control, pero también una suerte. Con todo lo que está aconteciendo, mi presencia en esta sala de Ginebra para participar en esta discusión no estaba prevista, pero, para nosotros, el cumplimiento de los compromisos forma parte de la dignidad de un pueblo fuerte y resiliente, ante todo heredero de grandes imperios y reinos. El Gobierno sigue abierto al diálogo y a cooperar con la Oficina sobre la base de la información verificada y facilitada por la parte gubernamental. Esta es la información que ponemos a su disposición, con la esperanza de que los notables progresos que acabamos de exponerles permitan a la Comisión tener una nueva perspectiva sobre el caso de Malí.

Miembros empleadores: El presente caso trata de la aplicación, en la legislación y en la práctica, del Convenio en Malí. El país ratificó el Convenio en el año 2000 y la Comisión de Expertos ha emitido nueve observaciones desde el 2005. Durante un ciclo de dos décadas la preocupación por el trabajo infantil en Malí se ha presentado como una constante. Es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio en Malí.

Agradecemos al Gobierno de Malí la información adicional presentada a la Comisión sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica, así como el compromiso que ha expresado en la sala con respecto a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en el país. Tomamos nota de las medidas comunicadas. Sin embargo, debemos tomar con toda seriedad que la Comisión de Expertos señala la persistencia de deficiencias graves en el cumplimiento del Convenio en el territorio.

Los miembros empleadores son plenamente conscientes de las circunstancias excepcionalmente difíciles que prevalecen en Malí. El conflicto armado prolongado; la crisis humanitaria; el desplazamiento de personas y la fragilidad institucional que se han combinado para crear condiciones que comprometen gravemente los derechos de los niños.

La presente sesión de la Comisión tiene lugar apenas unos meses después de la adopción unánime del Marco de Acción Global de Marrakech, en la Sexta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil. La Declaración justamente llama a un cambio de los enfoques fragmentados, hacia una solución transformadora, con acciones integradas y basadas en derechos, y subraya la contribución decisiva de los interlocutores sociales en la prevención y la eliminación del trabajo infantil. Nos recuerda también que con 138 millones de niños y niñas aún en situación de trabajo infantil en el mundo, hemos fracasado en alcanzar el objetivo 8.7 de los ODS. El Grupo de los Empleadores está comprometido a garantizar que los compromisos asumidos en Marrakech se traduzcan en acciones concretas, y casos como el de Malí, son precisamente donde ese compromiso debe ponerse a prueba.

Las observaciones de la Comisión de Expertos señalan elementos de incumplimiento muy grave en la aplicación del Convenio y voy a abordarlos en orden.

En primer lugar, con respecto al artículo 3, *a)* que prohíbe todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. La Comisión de Expertos ha deplorado una vez más la contratación y utilización de niños en el conflicto armado que afecta al país, incluso por parte de las fuerzas armadas en acciones de apoyo. La Comisión de Expertos señala que la persistencia de esta situación entraña otras graves violaciones de los derechos del niño.

Si bien se reconoce la complejidad de la situación sobre el terreno y la presencia de grupos armados en ciertas regiones del país, este reconocimiento no puede sustituir a la acción para terminar con las peores formas de trabajo infantil en el país. Tomamos nota de que el Gobierno ha comunicado algunas políticas implementadas, en particular, la adopción de legislación que fija la edad mínima de reclutamiento en 18 años, la emisión de directivas vinculantes que prohíben la participación de niños en actividades militares y las acciones de formación para el personal militar en materia de derechos del niño.

Reconocemos que esos pasos van en la dirección correcta. Sin embargo, debemos leer estos esfuerzos en conjunto con el Informe de junio del 2025 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados en el país donde se verificaron 892 violaciones graves contra 778 niños. Consideramos que estas cifras deben ser consideradas con toda seriedad.

Los miembros empleadores se hacen eco de la preocupación de la Comisión de Expertos, e instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por todas las partes en el conflicto, incluidas las fuerzas armadas regulares, pero sin limitarse a ellas. Solicitamos al Gobierno que garantice la realización de investigaciones exhaustivas y el desarrollo de procesos penales sólidos, que todos los responsables sean enjuiciados y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Asimismo, solicitamos al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, los enjuiciamientos iniciados, y las condenas dictadas.

Agradecemos al Gobierno la información adicional proporcionada sobre el número de niñas y niños asistidos hasta el 2025 y lo instamos a intensificar el proceso de desarme, desmovilización y reintegración de todos los niños asociados con las fuerzas y grupos armados, a garantizar su rehabilitación e integración social y a continuar informando sobre las políticas aplicadas sobre el terreno.

Con respecto de los artículos 3, apartado *a)*, y 7, párrafo 1, sobre trabajo forzoso u obligatorio, en particular, con respecto a la situación de niños talibés obligados a mendigar. La Comisión de Expertos ha solicitado, nuevamente, al Gobierno que garantice la realización de investigaciones en profundidad, y el ejercicio de acciones penales contra los *marabouts* que explotan a niños con fines económicos, y que se impongan sanciones efectivas y disuasorias en virtud del Código Penal vigente. Tomamos nota de las normas y estrategias vigentes informadas por el Gobierno, pero vemos con preocupación que aún no se ha proporcionado información sobre los resultados obtenidos en cuanto al número de enjuiciamientos, condenas y sanciones penales impuestas. Solicitamos por tal fin que se adopten las medidas necesarias para garantizar que se completen las investigaciones y que los responsables sean llevados ante la justicia, y que proporcionen información concreta sobre los resultados obtenidos.

Con respecto al artículo 3, apartado *c)* sobre la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, la Comisión de Expertos ha señalado, con pesar, la ausencia persistente de disposiciones legislativas adecuadas para prohibir y sancionar esta peor forma de trabajo infantil. Esta laguna legislativa ha sido señalada reiteradamente durante 20 años. Tomamos nota del compromiso del Gobierno de «debatir con los interlocutores sociales la adopción de disposiciones legislativas adecuadas» para prohibir la utilización de menores para actividades ilícitas, aunque lamentamos que no se indique un calendario concreto. Instamos al Gobierno a garantizar, en el futuro más inmediato, la adopción de las normas necesarias para poner a la legislación nacional en plena conformidad con el Convenio sobre este punto.

La Comisión de Expertos también abordó el artículo 7, párrafo 2, apartados *a)* y *b)* sobre trabajos peligrosos y medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado y el acceso a la educación básica gratuita. Se ha señalado, con preocupación, la utilización continuada de niños en la explotación aurífera artesanal, en condiciones peligrosas, y se ha solicitado al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para avanzar hacia la adopción y aplicación del PANETEM II, para retirar a los niños de esta peor forma de trabajo infantil y prestarles asistencia directa necesaria y apropiada para su rehabilitación e integración social.

En materia de acceso a la educación, la Comisión de Expertos ha expresado preocupación por el elevado número de niños privados de educación a causa del conflicto armado que afecta al norte del país.

Los miembros empleadores nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y asegurar el acceso a la educación básica gratuita de todos los niños, en particular aumentando las tasas de escolarización en los niveles de enseñanza primaria y secundaria de primer ciclo, y reduciendo las tasas de abandono escolar en todas las regiones incluidas las niñas y niños de las zonas afectadas por el conflicto.

Los miembros empleadores desean subrayar que el enjuiciamiento de los responsables y la retirada de niños de las peores formas de trabajo infantil, si bien son esenciales, no constituyen soluciones aisladas. Estas medidas no pueden ser efectivas ni sostenibles cuando se aplican de forma aislada a estrategias más amplias dirigidas a abordar las causas profundas y los factores de riesgo que dan lugar al trabajo infantil. Esto implica invertir en educación gratuita y de calidad. Crear un entorno propicio para las empresas sostenibles que generen trabajo decente para los adultos y reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las familias. La eliminación del trabajo infantil y las condiciones para el desarrollo económico sostenible son elementos que se refuerzan mutuamente y no se puede lograr uno sin el otro.

Los miembros empleadores esperamos que el compromiso expresado por el Gobierno esté a la altura de la tarea y que el próximo Informe a la Comisión de Expertos refleje avances concretos, verificables y significativos en la protección de los niños y niñas de Malí.

Miembros trabajadores: Esta es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por Malí. Sin embargo, desde hace muchos años, la Comisión de Expertos viene expresando su profunda preocupación por la situación de los niños en el país. En efecto, habida cuenta de la gravedad y la persistencia de estos problemas, la Comisión de Expertos ha señalado este caso a la atención de nuestra Comisión como un caso con doble nota a pie de página.

La situación de los niños en Malí sigue siendo sumamente preocupante y tiene múltiples dimensiones. Engloba varias formas inaceptables de trabajo infantil, en particular el

reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto armado, la mendicidad forzosa, los trabajos peligrosos en el bateo de oro tradicional y la utilización de niños para la realización de actividades ilícitas. Estos retos se ven agravados por la inseguridad, la pobreza persistente, las desigualdades sociales y el acceso limitado a una educación de calidad.

En este contexto, los niños no solo se ven expuestos a daños físicos y psicológicos inmediatos, sino también a graves consecuencias a largo plazo para su salud, su desarrollo y sus perspectivas de futuro. La persistencia de estos actos de violencia pone de relieve la necesidad apremiante de una acción global y eficaz, tanto en la legislación como en la práctica.

El reclutamiento y la utilización continuados de niños en los conflictos armados sigue siendo uno de los principales motivos de preocupación. Desde un principio, los miembros trabajadores quisieran hacerse eco de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos por estas vulneraciones persistentes. Según el Informe de junio de 2025 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados en Malí, 285 niños fueron reclutados y utilizados por grupos armados, así como por las fuerzas armadas de Malí en funciones de apoyo. Otros cientos de niños fueron asesinados, mutilados, detenidos o víctimas de violencia sexual.

Este reclutamiento afecta tanto a los niños como a las niñas y les expone a peligros extremos, traumas psicológicos y una marginación social duradera. Como ha señalado acertadamente la Comisión de Expertos, el reclutamiento forzoso de niños constituye una de las peores formas de trabajo infantil y está prohibido por el artículo 3, *a)* del Convenio.

Estas violaciones siguen siendo profundamente preocupantes. Sin embargo, tomamos nota de la información adicional proporcionada por el Gobierno sobre los esfuerzos que está desplegando para afrontar esta situación. Concretamente, entre 2013 y 2025, la Dirección Nacional de Promoción de la Infancia y la Familia acogió a 1 432 que se habían desvinculado de grupos armados, de los cuales 914 entre 2023 y 2025. Entre las principales iniciativas figuran el proyecto Joven arrepentido armado-Joven actor de un cambio (JRA-JAC, por sus siglas en francés), que favorece la reinserción socioeconómica de los niños que anteriormente estaban vinculados con grupos armados; la organización anual de consultas con los dirigentes religiosos, tradicionales y comunitarios en Bamako a fin de sensibilizar a la población; el establecimiento de diálogos intercomunitarios e interreligiosos en cinco regiones a fin de reforzar la paz y la cohesión social; la construcción de cuatro centros de desradicalización en Mopti, Gao, Ségou y San destinados a acompañar a los jóvenes vulnerables, y la creación de la Dirección de Protección Judicial de la Infancia, con miras a fortalecer la protección de los niños y su reinserción social y económica.

Si bien estos cambios se acogen con agrado y muestran progresos alentadores, deben mantenerse y reforzarse, a fin de garantizar una protección permanente a los niños afectados por los conflictos. Persisten importantes brechas entre los compromisos contraídos y la realidad sobre el terreno. Es indispensable que haya una aplicación efectiva, un seguimiento riguroso y mecanismos de rendición de cuentas.

También nos preocupa profundamente la situación de los niños talibés a los que se obliga a ejercer la mendicidad bajo la autoridad de los *marabouts*. Estos niños están expuestos a la violencia, el acoso y la explotación. Si bien el nuevo Código Penal tipifica como delito la incitación a la mendicidad y prevé penas más severas cuando hay menores implicados, el Gobierno no ha proporcionado información sobre su aplicación, ni sobre las investigaciones emprendidas o los enjuiciamientos iniciados. Al no aplicarse la legislación de una manera efectiva, estos niños siguen siendo particularmente vulnerables.

Otro motivo importante de preocupación es la utilización de niños para la realización de trabajos peligrosos, en particular en el bateo de oro tradicional. La Comisión de Expertos ha subrayado reiteradamente que se utiliza a niños —algunas veces de tan solo cinco años de edad— en actividades extremadamente peligrosas, en particular la excavación y el trabajo en explotaciones mineras no seguras. El número limitado de niños víctimas identificados durante las inspecciones de trabajo ilustra tanto la envergadura del problema como la insuficiencia de las actuales intervenciones.

La lucha contra este fenómeno exige una respuesta política mundial y coordinada. En relación con esto, el PANETEM II sigue en proceso de elaboración. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el proceso de adopción está avanzando, en espera de la evaluación del plan anterior que abarcaba el periodo 2011-2020. El taller de evaluación se ha pospuesto debido a la situación de seguridad y tendrá lugar cuando las circunstancias lo permitan.

Consideramos esencial que este plan de acción nacional se adopte sin demora, cuente con recursos adecuados y se lleve a cabo de una manera eficaz, en particular a través de medidas ambiciosas de rehabilitación y reinserción, especialmente para los niños que trabajan en el bateo de oro tradicional y la agricultura.

Más allá de estos retos vinculados con la implementación, sigue preocupándonos la ausencia de disposiciones legislativas que prohíban específicamente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes. Esta laguna jurídica continúa exponiendo a los niños a graves formas de explotación y malos tratos.

La educación continúa siendo uno de los medios más eficaces de prevenir las peores formas de trabajo infantil y proteger a los niños vulnerables frente a la explotación. En la información adicional proporcionada por el Gobierno, este indica que ha realizado esfuerzos para mejorar el acceso a la educación básica gratuita mediante el establecimiento del PRODEC 2, que abarca el periodo 2019-2028. Según el Gobierno, entre 2019 y 2023, se realizaron progresos en lo que respecta al acceso a la educación, en particular al nivel de la educación básica. La tasa bruta de admisión al primer ciclo de educación básica ha aumentado del 81,92 por ciento al 83,23 por ciento, superando así el objetivo establecido en el marco del PRODEC 2. También se han señalado mejoras en lo que respecta a la escolarización de las niñas y la paridad de género en la educación.

Tomamos nota asimismo de la información comunicada hoy por el Gobierno sobre las numerosas medidas complementarias adoptadas para mejorar el acceso de los niños a la educación y favorecer su permanencia en el sistema escolar. Al tiempo que tomamos nota de estas medidas y de los progresos indicados, es evidente la necesidad de redoblar esfuerzos, en particular para superar los obstáculos persistentes a los que se enfrentan las niñas, así como los niños y las niñas que viven en las zonas afectadas por la inseguridad y los conflictos armados. Más de 2 000 escuelas siguen cerradas debido a la situación de inseguridad, por lo que más de 600 000 alumnos se ven privados de acceso a la educación. La ausencia de acceso gratuito y de calidad a la educación hace que los niños sean particularmente vulnerables al reclutamiento por los grupos armados, al trabajo forzoso y a los trabajos peligrosos.

Los miembros trabajadores son conscientes de la situación de seguridad y humanitaria sumamente difícil a la que se enfrenta Malí. Sin embargo, las obligaciones dimanantes del Convenio deben cumplirse inmediatamente y no pueden posponerse. Debido a las circunstancias que prevalecen en Malí, es indispensable tomar medidas coordinadas, eficaces y urgentes. Brindar protección a los niños frente a las peores formas de trabajo infantil no es

solo una obligación jurídica en virtud del Convenio. También es una condición esencial para romper los ciclos de conflicto, explotación y pobreza, y para garantizar la estabilidad, el desarrollo y la prosperidad a largo plazo de Malí.

Miembro trabajador, Malí: Quiero indicarles que estamos en plena sintonía con la intervención del representante gubernamental. La eliminación permanente de todas las formas de trabajo infantil es un objetivo clave del movimiento sindical internacional, regional, subregional y nacional. Los movimientos sindicales, desde hace varios años, siempre han actuado en esta línea para defender los derechos humanos y sindicales, a fin de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se integren en las políticas macroeconómicas y sectoriales de desarrollo. Así, los movimientos sindicales, en todas sus actuaciones sobre el terreno, se han centrado en las diferentes formas de trabajo infantil, en particular sus peores formas, incluidos los trabajos peligrosos y las formas de trabajo intrínsecamente condenables, a través de proyectos y programas.

El objetivo es contribuir a la apropiación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular los vinculados con la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, en las cadenas de suministro del algodón y del oro.

Con este fin, la atención se ha centrado en impartir formación a los actores sindicales y otros actores sobre el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio núm. 182, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Convención sobre los Derechos del Niño, a fin de que tengan una buena comprensión general del concepto (definición, causas y consecuencias) y de fortalecer las capacidades de los actores sindicales, de otros actores y de las comunidades en materia de diálogo social. Además, las formadoras y los formadores han recibido formación sobre el tema del «trabajo infantil», apoyándose en la guía adoptada por la OIT.

Para facilitar la asimilación de diferentes actividades de formación, se ha elaborado un manual pedagógico que comprende lecciones basadas en las peores formas de trabajo infantil. Así, los sindicatos han llevado a cabo actividades en 18 municipios y 151 aldeas de las regiones de Ségou, Sikasso y Koulikoro. En este marco, el movimiento sindical ha realizado algunas actividades, tales como la sensibilización de las y los militantes a través del fortalecimiento de las capacidades sobre el concepto global del trabajo infantil, los Convenios núms. 138, 182 y 189, la Convención sobre los Derechos del Niño y el diálogo, a fin de lograr un cambio de comportamiento ante los peligros del trabajo infantil, principalmente las peores formas. Así, desde 2014, se han creado varios sindicatos y otras entidades. Cabe señalar que, a través de la campaña de sensibilización, se ha liberado del trabajo infantil a 3 672 niños (de ambos sexos) y se les ha reintegrado en la educación formal.

A esto se suma la creación de espacios de diálogo social que reagrupan a todos los actores de la educación a nivel local y dirigidos por los jefes tradicionales. Estos desempeñan la función de dirigir el debate sobre los peligros del trabajo infantil y el respeto de los derechos de los niños por las comunidades. La realización de programas de radio ha permitido emprender una campaña de sensibilización masiva a fin de alentar a los actores a pronunciarse públicamente contra el trabajo infantil. Se han creado diez puntos focales nacionales y regionales a través del proyecto Accel-África, fases I y II. Todas las medidas adoptadas por el movimiento sindical de Malí tienen por objeto sensibilizar a las comunidades y cambiar su código de conducta ante los peligros del trabajo infantil.

Al aplicar esta política, el movimiento sindical de Malí ha colaborado estrechamente con el Gobierno, fundamentalmente para la elaboración del PANETEM I (2011-2020) y la Hoja de

ruta de lucha contra el trabajo infantil en la agricultura. Además, el sindicato ha contribuido a la elaboración de la lista de trabajos peligrosos y del PANETEM II (2023-2027).

En la actualidad, los sindicatos son miembros del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, a cargo del Director Nacional del Trabajo. Así, los sindicatos participan en todas las iniciativas del Gobierno encaminadas a proteger los derechos de los niños.

Todas las iniciativas de los sindicatos entran dentro de la dinámica del PANETEM, elaborado por el Gobierno y los interlocutores sociales en colaboración con la OIT.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como el **Canadá** y el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**. Estamos comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas, tal y como se consagra en el Convenio. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Expresamos nuestra solidaridad con la población de Malí ante los atentados terroristas que el país viene sufriendo desde hace años y que han ocasionado miles de víctimas. A Malí se le concedió un acceso preferencial al mercado de la Unión Europea, a través de la iniciativa «Todo menos armas», que está condicionada al respeto de los principios fundamentales de los derechos humanos y laborales, incluida la lucha contra el trabajo infantil y los abusos. Manifestamos nuestra profunda preocupación por las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre Malí en relación con el reclutamiento y la utilización continuados de menores de 18 años por parte de grupos armados, incluidas las fuerzas armadas de Malí. Instamos al Gobierno de transición a que intensifique sus esfuerzos para poner fin al reclutamiento forzoso de menores de 18 años por las partes en el conflicto y a que garantice su desmovilización, rehabilitación e inserción social. Instamos asimismo al Gobierno de transición a que lleve a cabo investigaciones exhaustivas, procese a los responsables e imponga sanciones efectivas y disuasorias a todos los responsables. Recordamos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso al respecto.

La situación de los niños talibés sigue siendo también motivo de profunda preocupación. Estos niños siguen siendo objeto de prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, incluida la explotación económica a través de la mendicidad organizada. Instamos al Gobierno de transición a que elimine, con carácter de urgencia, estas prácticas, garantizando la rendición de cuentas y la imposición de sanciones efectivas y disuasorias, y a que facilite información detallada sobre las medidas de control del cumplimiento y de protección.

También observamos con preocupación la falta de disposiciones legislativas adecuadas que prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, en particular para la producción, el suministro y la venta de drogas. Instamos al Gobierno de transición a que adopte sin demora prohibiciones jurídicas específicas y a que garantice su cumplimiento.

Instamos al Gobierno de transición a que intensifique sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso, y a que aplique medidas efectivas y en un plazo

determinado, en particular en lo que respecta a los niños que trabajan en el bateo de oro tradicional. Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno de transición para que garantice la adopción y la aplicación del segundo PANETEM, proporcione servicios adecuados de rehabilitación y reinserción, e informe sobre los avances logrados. También alentamos al Gobierno de transición a que continúe reforzando los servicios de inspección del trabajo para brindar una protección adecuada a todos los niños.

Tomando nota con preocupación de que son muchos los niños que siguen privados de educación debido al conflicto armado, instamos al Gobierno de transición de Malí a que intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y el acceso a la educación básica gratuita, en particular para las niñas y los niños que viven en zonas afectadas por el conflicto armado.

Animamos al Gobierno de transición a que siga facilitando información sobre la aplicación práctica del PRODEC 2.

Por último, instamos al Gobierno de transición a que intensifique sus esfuerzos para garantizar la máxima protección posible contra cualquier forma de trabajo infantil o cualquier otra forma de explotación, de modo que los niños de Malí puedan disfrutar de una vida propicia para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. Hemos tomado nota de la información facilitada por escrito por el Gobierno de transición de Malí y alentamos a que se realicen nuevos intercambios entre Malí y la OIT, con miras a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y a colaborar de manera significativa con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza respalda la declaración formulada por la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos. Suiza toma nota con interés del marco jurídico vigente que prohíbe el reclutamiento de niños en las fuerzas armadas, así como de las medidas anunciadas por el Gobierno de Malí para garantizar el desarme y la reinserción de los niños que han abandonado los grupos armados. Suiza acoge con especial beneplácito el refuerzo del marco legislativo, de los mecanismos de prevención y de control, así como la cooperación con los asociados internacionales, al tiempo que destaca la persistencia de una situación compleja y preocupante en determinadas regiones de Malí.

No obstante, Suiza expresa su profunda preocupación a la luz del Informe de junio de 2025 del Secretario General de las Naciones Unidas relativo a los niños y los conflictos armados en Malí. Lamentamos que los grupos armados sigan reclutando y utilizando a niños, así como la presencia de niños en funciones de apoyo junto a las fuerzas estatales. Suiza insta a todas las partes en el conflicto, incluidas las autoridades de Malí, a que intensifiquen sus esfuerzos para poner fin a esta situación inaceptable.

Suiza sigue igualmente preocupada por la situación de los niños talibés, obligados a mendigar y expuestos a actos de violencia. Acogemos con agrado las reformas legislativas y las sanciones introducidas. Alentamos a las autoridades a que prosigan sus esfuerzos para mejorar de forma duradera su situación. En el mismo sentido, Suiza insta al Gobierno a que adopte disposiciones legislativas que prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas, en particular el tráfico de estupefacientes. Ningún niño debería verse expuesto a tales actividades, ni a los riesgos que de ellas se derivan.

La educación constituye un medio importante para prevenir las peores formas de trabajo infantil. Suiza reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para mejorar la calidad y el acceso a la educación, pero sigue preocupada por el elevado número de niños privados de

educación. Alentamos al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para reducir las disparidades territoriales y garantizar a todos los niños un acceso equitativo a una educación de calidad.

Suiza expresa asimismo su preocupación por los niños que trabajan en el bateo de oro tradicional, incluidos niños de muy corta edad, y alienta firmemente a las autoridades de Malí a que intensifiquen sus esfuerzos en el marco del plan de acción contra el trabajo infantil, con el fin de erradicar estas formas de explotación.

Suiza reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer frente a las complejas situaciones relacionadas con las peores formas de trabajo infantil, así como los efectos de la difícil situación socioeconómica y de seguridad sobre las prácticas adoptadas. Suiza insta a las autoridades de Malí a intensificar sus esfuerzos para dar pleno cumplimiento a las obligaciones derivadas del Convenio y erradicar de forma duradera las peores formas de trabajo infantil en el país.

Miembro trabajadora, Noruega: Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Según UNICEF, más de uno de cada seis niños en el mundo vive actualmente en zonas afectadas por conflictos. Los niños son especialmente vulnerables al abuso, la explotación y la trata durante las emergencias y los conflictos armados. Esto incluye asesinatos, mutilaciones, violencia sexual, secuestros y reclutamiento en grupos armados. Los niños de Malí siguen siendo víctimas de graves violaciones de sus derechos. Así lo confirman el Informe de la Comisión de Expertos y varios informes de organismos de las Naciones Unidas.

En Malí, muchos niños carecen de acceso a la educación básica, de alimentos o protección. Ante la desaparición de los medios de subsistencia y la destrucción de las escuelas, algunos ven en el reclutamiento por parte de grupos armados la única salida. En muchos casos, familias enteras dependen de las facciones armadas para su seguridad. Además, los niños han sido secuestrados, forzados, amenazados o vendidos por sus padres pobres para servir en los grupos armados. Las niñas corren un riesgo especial. Los grupos armados las someten con frecuencia a violencia sexual, trabajo doméstico y matrimonios forzados.

El derecho internacional prohíbe claramente el uso de menores de 18 años en conflictos armados. Malí firmó un plan de acción con las Naciones Unidas en 2017 para poner fin al reclutamiento de menores por parte de las fuerzas estatales. Sin embargo, su aplicación ha sido deficiente. Aunque el Gobierno ya no recluta oficialmente a menores, los grupos armados siguen haciéndolo sin apenas consecuencias. Las fuerzas de seguridad carecen de control en amplias zonas del país, lo que permite a los actores no estatales actuar con total libertad. Como resultado, la utilización de niños soldados en Malí ha persistido. Los sindicatos nórdicos están profundamente preocupados por la violación de los derechos de los niños en Malí. Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para poner fin al reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados. Además, debe garantizar la desmovilización de los niños.

Para evitar además la utilización de niños en trabajos peligrosos, también es necesario que el Gobierno investigue y refuerce la inspección del trabajo. Deben introducirse y aplicarse sanciones por los delitos relacionados con el empleo de niños en conflictos armados, así como con la utilización de niños en trabajos peligrosos y en la prostitución. Las personas que recluten por la fuerza a menores de 18 años deben ser procesadas y castigadas. Hago, además, un llamamiento a la OIT y a la comunidad internacional para que sigan prestando asistencia técnica a Malí y ayuden al país a mejorar la situación de seguridad, adoptando medidas para reducir la pobreza y velando por que el país cumpla con el Convenio.

Miembro gubernamental, Burkina Faso: Burkina Faso da la más cordial bienvenida a la delegación de la República hermana de Malí y elogia los notables esfuerzos del Gobierno por cumplir con las disposiciones del Convenio, si bien siguen existiendo desafíos. Observamos con agrado los progresos realizados, en particular la adopción de la Constitución de 2023 y el fortalecimiento del marco jurídico destinado a prevenir y luchar contra todas las formas de explotación infantil.

Asimismo, celebramos el firme compromiso de las autoridades de Malí de abstenerse de reclutar a menores de 18 años en las fuerzas armadas nacionales, de conformidad con la legislación en vigor, que es suficientemente clara y coherente con las obligaciones internacionales a las que el Gobierno se ha adherido libremente.

Además, compartimos la preocupación expresada por la delegación de Malí respecto a ciertas alegaciones infundadas que no distinguen entre las acciones de grupos terroristas y las que no son atribuibles al Estado maliense. Es importante señalar, a este respecto, que los niños suelen ser las primeras víctimas de las actividades delictivas de estos terroristas, quienes recurren a su reclutamiento forzoso y explotación.

A pesar de las dificultades en materia de seguridad, Burkina Faso comparte con la República de Malí la misma determinación de luchar contra el terrorismo y promover la paz y el respeto de los derechos fundamentales de los niños. Por lo tanto, hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que apoye a Malí y a los demás países de la Confederación de Estados del Sahel en sus esfuerzos de lucha contra el terrorismo y de desarrollo, en lugar de limitarse a la narrativa y a las afirmaciones de Estados, organizaciones no gubernamentales e individuos con agendas ocultas. El tratamiento no objetivo de la situación obstaculiza una colaboración constructiva en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Finalmente, Burkina Faso reafirma su solidaridad fraterna con Malí y su compromiso de trabajar juntos para una aplicación efectiva del Convenio en nuestra subregión.

Miembro trabajador, Senegal: Agradezco que se me brinde la oportunidad de hablar en nombre de los trabajadores del Senegal sobre la aplicación del Convenio en la República de Malí. En primer lugar, deseamos elogiar la excelente labor realizada por la Comisión de Expertos en este ámbito. Asimismo, somos conscientes de la difícil situación de seguridad que prevalece en la República de Malí desde hace varios años, si bien esto no justifica la persistencia, o incluso empeoramiento, de la situación de los niños víctimas de este flagelo.

El Informe aborda la situación de los niños talibés, varones, y en ocasiones niñas, enviados por sus familias a recibir instrucción islámica de maestros religiosos (*marabouts*). Si bien la enseñanza religiosa es una tradición respetada en muchas regiones del África Occidental, incluido Malí, surgen inquietudes cuando los niños se ven obligados a mendigar, a realizar trabajos excesivos o a vivir en condiciones de explotación. Aunque el sistema talibé se asocia principalmente con países vecinos, existen prácticas similares en algunas partes de Malí. Algunos niños talibés son víctimas de la mendicidad forzosa. Se les puede exigir que recolecten una cuota diaria de dinero, alimentos o bienes para sus *marabouts*. El incumplimiento de estas cuotas puede acarrear castigos o privaciones. Cuando los niños se ven obligados a mendigar para el beneficio económico de adultos, esto constituye trabajo forzoso según lo define el Convenio.

Tampoco cabe ninguna duda de que el trabajo infantil perjudica el desarrollo socioeconómico del país, exponiendo a este grupo a un futuro incierto y precario. Por ello, animamos al Gobierno a dar cumplimiento al Convenio, para impedir que los niños sean

empleados en las peores formas de trabajo infantil y a brindarles asistencia para librarles de este tipo de trabajo.

Para luchar eficazmente contra las peores formas de trabajo infantil, debemos abordar la pobreza y las desigualdades sociales. A tal fin, exhortamos a las autoridades malienses a implementar una política eficaz para luchar contra la pobreza y las desigualdades sociales, en el marco de una estrategia nacional de protección social accesible para todos, que garantice un ingreso mínimo para todos y en particular para los padres necesitados que envían a sus hijos a trabajar o a mendigar en las calles o en países vecinos. El Gobierno podría inspirarse en las mejores prácticas existentes en este ámbito. Esto implicaría la implementación de subsidios de apoyo a las familias mediante transferencias monetarias, incluyendo un componente financiero, una cobertura sanitaria y un apoyo a la educación infantil, como se ha hecho en el Senegal priorizando a los hogares más vulnerables.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que también implemente una política de aprendizaje genuina, regulando y apoyando los centros de formación y garantizando al mismo tiempo la seguridad de los aprendices.

Miembro gubernamental, Níger: El Níger desea, en primer lugar, rendir homenaje al valiente pueblo de Malí y a su Gobierno tras los cobardes atentados terroristas del 25 de abril de 2026. En este contexto, mi delegación desea reiterar su solidaridad con el Gobierno y el pueblo de Malí.

La delegación del Níger condena enérgicamente a los terroristas y a sus patrocinadores extranjeros que operan en el Sahel y enlutan a los pueblos de Malí, Burkina Faso y el Níger. El Níger, país hermano y vecino de Malí, es consciente de las circunstancias que limitan la implementación de políticas públicas en los países del Sahel. Estas circunstancias obligan a mi Gobierno a destinar una parte muy significativa del presupuesto nacional a la defensa territorial y a la seguridad interior, en detrimento de otros sectores igualmente importantes, incluso vitales, como la educación, la salud y la agricultura, por mencionar solo algunos.

Recordar este contexto no es una excusa; estas son las realidades en las que el Gobierno ejerce su autoridad. A pesar de este contexto y de estas circunstancias, el Níger reconoce con aprecio los importantes esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, en particular mediante un marco jurídico que cumple con sus compromisos internacionales.

No quisiéramos reiterar todo lo que el señor Ministro ha declarado de manera exhaustiva, clara, firme y con la autoridad que corresponde a sus funciones. Simplemente quisiéramos señalar a la Comisión que el ejército maliense es un ejército profesional que no recluta ni reclutará a menores de 18 años. Esto es obra de grupos terroristas que llevan a cabo el reclutamiento forzoso en la subregión.

El Níger acoge con beneplácito los resultados alcanzados por el Gobierno mediante la implementación del PANETEM I y se complace con el desarrollo en curso, en formato tripartito, del PANETEM II, en el marco de la lucha contra los trabajos peligrosos y el trabajo infantil en el bateo de oro. Mi delegación también acoge con beneplácito la asistencia prestada por la OIT a Malí e invita a la OIT y a los asociados internacionales a continuar y fortalecer esta asistencia técnica al Gobierno.

Para concluir, mi delegación desea recordar a los distinguidos miembros de esta Comisión que, al elaborar las conclusiones, tengan en cuenta las circunstancias antes mencionadas, los esfuerzos realizados y los notables resultados alcanzados por el Gobierno de Malí. Quisiéramos invitar a los distinguidos miembros de esta Comisión a considerar la

determinación del Gobierno de cumplir plenamente con sus compromisos internacionales, incluido el Convenio, la buena fe del Gobierno demostrada mediante su cooperación con la OIT y los interlocutores sociales, así como en el marco de este procedimiento, donde el Gobierno está representado por una sólida delegación que incluye a dos ministros; debemos dar crédito a la información oficial proporcionada por el Gobierno en tanto fuente autorizada.

Miembro trabajador, Uganda: El trabajo infantil sigue siendo uno de los desafíos más graves que afectan el desarrollo y el bienestar de los niños en todo el mundo. A pesar de los esfuerzos internacionales, continúa privando a millones de niños y niñas de su educación, salud, seguridad y oportunidades futuras. La OIT ha reconocido esta preocupación desde hace tiempo a través del Convenio y otras normas internacionales destinadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Estos instrumentos proporcionan un marco importante para que los Gobiernos protejan a la infancia y promuevan, al mismo tiempo, el trabajo decente.

En Malí, el trabajo infantil sigue siendo prevalente: aproximadamente un 35 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años participan en actividades económicas. De estos, cerca de 7 millones, más del 80 por ciento de los que trabajan, lo hacen en formas de trabajo infantil que deberían erradicarse. Si bien Malí ha adoptado diversas medidas jurídicas y políticas, como el Código de Protección de la Infancia de 2002, el Código de Personas y Familias y las disposiciones del Código Penal que protegen los derechos de los niños, aún existen importantes deficiencias en el proceso de implementación. Las preocupaciones expresadas por los trabajadores y señaladas por la Comisión de Expertos demuestran que los esfuerzos actuales no han sido suficientes.

Además, las organizaciones de trabajadores y otros interlocutores tripartitos no participan adecuadamente en la solución de este desafío fundamental. Cuando los Gobiernos no priorizan la erradicación del trabajo infantil, las consecuencias siguen siendo graves y duraderas. Los niños que trabajan, a menudo, pierden oportunidades educativas, lo que limita sus perspectivas de futuro y contribuye a perpetuar los ciclos de pobreza. Muchos niños están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, especialmente en el sector minero, donde hacen frente a accidentes del trabajo, a riesgos para la salud y a daños psicológicos. El trabajo infantil también aumenta la vulnerabilidad a la explotación, provocando matrimonios precoces, paternidad/maternidad temprana y otros problemas sociales que perpetúan la pobreza de generación en generación.

Nos preocupa asimismo la aparente deficiencia de los mecanismos de inspección del trabajo en Malí y creemos que las inspecciones del trabajo eficaces son esenciales para identificar infracciones, supervisar las condiciones de trabajo y garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales y las normas internacionales del trabajo. En nuestra opinión, el Gobierno no ha hecho lo suficiente para luchar contra el trabajo infantil en el país. Sin medidas más contundentes, el país corre el riesgo de enfrentar mayores desafíos socioeconómicos en el futuro y, por lo tanto, instamos al Gobierno a que implemente plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos, es decir, a que fortalezca el marco jurídico e institucional para proteger a los niños y a que mejore la inspección del trabajo para erradicar el trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Marruecos: En primer lugar, quisiera dar las gracias al Gobierno por la información detallada y las aclaraciones útiles que ha proporcionado a la Comisión, las cuales constituyen respuestas sustanciales a los comentarios y observaciones de la Comisión de Expertos.

Las cuestiones planteadas se refieren principalmente a la protección de los niños contra las peores formas de trabajo, el trabajo relacionado con la mendicidad y el bateo de oro

tradicional, y el acceso a la educación básica. Es cierto que estos retos, acentuados por un entorno económico, social y de seguridad complejo, exigen la continuación de esfuerzos constantes y decididos para garantizar la aplicación efectiva del Convenio.

En este contexto, tomamos nota con interés de los avances logrados por Malí tanto en el plano normativo como institucional, en particular mediante el refuerzo de su ordenamiento jurídico a través de la adopción de la Constitución de 2023, de varias disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de medidas que previenen y prohíben la utilización de niños en actividades ilícitas. También se han registrado resultados tangibles en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, gracias a la adopción de políticas de protección de la infancia, a la creación de una comisión interministerial encargada de luchar contra la mendicidad infantil y a la elaboración de un nuevo plan nacional para la erradicación del trabajo infantil. Asimismo, cabe elogiar los avances logrados por las autoridades del país en el ámbito de la educación. Así, entre 2019 y 2023, Malí ha logrado aumentar la tasa bruta de matriculación en el primer ciclo de la enseñanza básica. Paralelamente, la paridad entre niñas y niños ha mejorado, superando así el objetivo nacional fijado para este periodo.

A la luz de las reformas emprendidas, de las declaraciones del señor Ministro de hace un momento y de los avances, consideramos que los esfuerzos del Gobierno merecen ser reconocidos y apoyados, y que también conviene concederle el tiempo suficiente y necesario para consolidar los logros ya alcanzados, continuar con los avances y progresar aún más en el proceso de eliminación de la explotación de niños y del trabajo infantil, así como en la plena aplicación de los objetivos de la Convenio.

Miembro trabajador, Ghana: Las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de manifiesto que siguen existiendo importantes retos en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil. Señora Presidenta, permítame compartir algunas experiencias prácticas de Ghana que pueden resultar útiles para abordar estos retos.

En primer lugar, es esencial una sólida coordinación institucional. En Ghana, los esfuerzos para combatir el trabajo infantil se coordinan a través del Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, que reúne al Gobierno, los ministerios, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los actores de la sociedad civil. Este Comité supervisa la aplicación del Plan de Acción Acelerado de Ghana contra el Trabajo Infantil (2023-2027) y el Sistema de Seguimiento del Trabajo Infantil en Ghana. Este planteamiento de múltiples partes interesadas ha contribuido a mejorar la coordinación, el seguimiento, la sensibilización y la aplicación de políticas. Alentamos al Gobierno a que siga fortaleciendo la colaboración entre las instituciones gubernamentales, los interlocutores sociales, las comunidades y los asociados para el desarrollo.

En segundo lugar, la educación debe seguir ocupando un lugar central en los esfuerzos por eliminar el trabajo infantil. La experiencia en Ghana demuestra que los niños tienen menos probabilidades de realizar trabajos peligrosos cuando se eliminan las barreras a la educación. Programas como la educación básica universal, obligatoria y gratuita, el programa de alimentación escolar de Ghana, el plan de becas mediante financiación por concurso y el apoyo específico a la educación de las niñas han contribuido a mejorar la asistencia y la permanencia escolares.

Son especialmente relevantes las iniciativas que apoyan la movilización comunitaria, las campañas de matriculación escolar y la designación de funcionarios dedicados a la educación de las niñas a nivel regional y de distrito. Dado el gran número de cierres de escuelas en las zonas afectadas por el conflicto de Malí, la inversión en educación debe seguir siendo un componente prioritario de cualquier estrategia de educación infantil.

En tercer lugar, la protección social y el apoyo a los hogares vulnerables son fundamentales. La pobreza sigue siendo uno de los principales factores que impulsan el trabajo infantil. Ghana ha puesto en marcha intervenciones de protección social, entre las que se incluyen programas de transferencias monetarias condicionadas para familias vulnerables, apoyo a las víctimas de la trata y programas de rehabilitación para niños vulnerables. Estas medidas ayudan a reducir las presiones económicas que empujan a los niños al trabajo peligroso, a la mendicidad forzosa o al reclutamiento por parte de grupos armados.

En cuarto lugar, los enfoques basados en la comunidad han demostrado su eficacia. Una iniciativa especialmente prometedora en Ghana es la creación de zonas libres de trabajo infantil. Estas intervenciones reúnen a autoridades locales, escuelas, líderes tradicionales, empleadores, trabajadores, padres y grupos comunitarios para identificar a los niños en situación de riesgo, supervisar los casos de trabajo infantil y garantizar que los niños permanezcan en la escuela. Las zonas libres de trabajo infantil trasladan la prevención del trabajo infantil de la política nacional a la acción y la participación de la comunidad. Estos modelos pueden ofrecer lecciones útiles para las comunidades afectadas por el trabajo infantil en zonas mineras y otros sectores vulnerables.

En quinto lugar, son necesarias intervenciones específicas en sectores de alto riesgo. En las zonas productoras de cacao de Ghana, el Gobierno y los interlocutores sociales han puesto en marcha programas que combinan sistemas de seguimiento del trabajo infantil, acceso a la educación, apoyo a los medios de subsistencia, servicios sociales y sensibilización de la comunidad.

Estas iniciativas pretenden abordar no solo los síntomas del trabajo infantil, sino también sus causas profundas. Enfoques integrados similares podrían respaldar los esfuerzos para retirar a los niños del trabajo peligroso en la minería artesanal a pequeña escala en Malí. La experiencia de Ghana demuestra que es posible avanzar cuando las políticas sobre trabajo infantil cuentan con el respaldo de instituciones eficaces, una educación de calidad, programas de protección social, la participación de la comunidad y un compromiso político sostenido. Por lo tanto, alentamos al Gobierno, con el apoyo de la OIT y los interlocutores sociales, a intensificar los esfuerzos destinados a ampliar el acceso a la educación, fortalecer los sistemas de protección social, apoyar a las familias vulnerables, eliminar el trabajo infantil peligroso en la minería y ampliar las iniciativas comunitarias, como las zonas libres de trabajo infantil. La lucha contra las peores formas de trabajo infantil requiere no solo leyes y sanciones, sino también una inversión sostenida en los niños, las familias y las comunidades. Permítanme añadir que todas estas iniciativas han sido impulsadas por organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Miembro gubernamental, Camerún: Como país en desarrollo, los retos para garantizar el bienestar de la población en general, mediante la construcción de infraestructuras básicas y la adopción de todas las reformas que contribuyen al desarrollo humano y a la justicia social, siguen siendo motivaciones esenciales. A tal efecto, Malí ha adoptado varias medidas legislativas, reglamentarias y convencionales para cumplir con lo dispuesto en el Convenio, en particular la Constitución de 2023, las leyes relativas a la defensa, la lucha contra las drogas y la protección de los derechos humanos, así como los decretos y órdenes que regulan el trabajo infantil y la protección de la infancia.

El Gobierno garantiza que ningún menor de 18 años puede ser reclutado en las fuerzas armadas, con arreglo a lo dispuesto en su legislación y su Constitución. Se han adoptado medidas destinadas a la reinserción social de los niños identificados en los conflictos armados, que incluyen un mecanismo de traslado y seguimiento en colaboración con las Organización

de las Naciones Unidas. En el plano jurídico, se ha adoptado una política nacional para la promoción y la protección de los niños; las leyes relativas al Código de Protección de la Infancia y el Código Penal suelen citarse en lo que atañe a disuadir la mendicidad, incluyendo sanciones para quienes incitan a la mendicidad, en particular cuando se incita a menores. En mayo de 2026, se creó una comisión interministerial para abordar la cuestión de los maestros talibés y la mendicidad infantil (una medida que hay que aplaudir en este contexto cultural concreto), y también está en curso de adopción una política nacional contra la mendicidad.

En lo que respecta a los trabajos peligrosos y las medidas contra el trabajo infantil en el bateo de oro, el PANETEM 2011-2020 se ha visto afectado por una crisis sociopolítica y de seguridad. A pesar de ello, se han realizado esfuerzos para retirar a los niños del trabajo en el bateo de oro tradicional y la agricultura, con el apoyo de la colaboración multilateral. Se ha elaborado y validado un nuevo plan, PANETEM II, con el conjunto de los mandantes tripartitos, que el Gobierno está ultimando para su aprobación. Sería conveniente dejar que Malí lo adopte, lo aplique y evalúe los avances de esta política pública en unos años mediante evaluaciones adecuadas. La Oficina podría aportar más a Malí reforzando la calidad de este documento estratégico de lucha contra el trabajo infantil, pero sobre todo ayudando al país a diseñar un mecanismo de seguimiento y consolidación de datos que facilite la evaluación de dichos datos y de esta política en el futuro.

Según los datos estadísticos del año 2025, 2 558 niños —de los cuales 1 021 eran niñas y 1 537 niños— detectados en las cadenas de producción del oro y el algodón han sido liberados de las peores formas de trabajo infantil. Deben alentarse este tipo de iniciativas.

Las alegaciones sobre la utilización de niños en el ejército o en funciones de apoyo deben analizarse y verificarse y documentarse rigurosamente. Es cierto que, en situaciones de conflicto, las fuerzas en liza tienen la desafortunada tendencia a echarse en cara mutuamente las faltas más graves. Sin embargo, la realidad que nos interpela es que la protección de los niños malienses concierne a todas las partes. Y el Gobierno ha expuesto claramente sus capacidades nacionales en este ámbito.

Se han registrado numerosos ataques, destrucciones y pérdidas de vidas humanas. ¿Tiene algún sentido que un ejército cuya función es garantizar la seguridad de los bienes y de los ciudadanos se vuelva en contra de los niños de la nación cuyos colores defiende? Esta pregunta nos lleva a tener en cuenta el compromiso del Gobierno de Malí de respetar los derechos de los niños y de luchar contra todas las prácticas perniciosas.

Miembro trabajadora, España: Los miembros trabajadores de España desean llamar la atención sobre la continua explotación infantil en la minería artesanal de oro en Malí. Se estima que más de 45 000 menores participan en actividades mineras artesanales donde están expuestos al mercurio; condiciones de trabajo peligrosas; cargas pesadas; largas jornadas y múltiples formas de explotación. La Comisión de Expertos ha expresado, con razón, su profunda preocupación por la persistencia del trabajo infantil peligroso en la minería de oro y ha pedido que se intensifiquen los esfuerzos para retirar a los menores de estas actividades y brindarles rehabilitación y apoyo.

Cada menor en una mina es un menor que falta a la escuela. Cada año que pasa en una mina es un año perdido en desarrollo de habilidades, desarrollo humano y preparación para un trabajo decente. Todo ello en un país que ya enfrenta inseguridad, desplazamientos y cierres de escuelas. Un país donde esta exclusión crea condiciones que pueden dejar a los más jóvenes expuestos a las redes criminales, los grupos armados y el extremismo violento. El trabajo infantil y la inseguridad se refuerzan mutuamente en un círculo vicioso. Reconocemos los esfuerzos del Gobierno, los interlocutores sociales, la OIT y los socios para el desarrollo.

Los programas ya han demostrado que es posible retirar con éxito a los menores de las zonas mineras y reintegrarlos a la escuela y alternativas más seguras. Sin embargo, el desafío que enfrentamos es de una gran magnitud dado que el número de menores afectados supera con creces el alcance de los programas actuales.

El Gobierno de Malí necesita un esfuerzo mucho mayor y sostenido para identificar a los menores en las zonas mineras; retirarlos de trabajos peligrosos; apoyar a sus familias y garantizar su reintegración a la educación, la formación profesional y la vida comunitaria. Instamos así, además, a fortalecer los mecanismos de seguimiento y aplicación de la ley en materia de trabajo infantil. El Comité Directivo Nacional para el Seguimiento del Trabajo Infantil lleva a cabo una importante labor de coordinación. Sin embargo, su impacto sigue siendo limitado por la escasez de recursos y capacidad. Por lo tanto, solicitamos una mayor inversión en inspección laboral, sistemas comunitarios más sólidos de monitoreo del trabajo infantil y una mejor recopilación de datos.

La riqueza que se encuentra bajo el suelo de Malí nunca debe obtenerse a expensas del sufrimiento de los menores. Nuestro objetivo debe ser claro: sacar a los menores de las minas, reintegrarlos a la educación, protegerlos de la explotación y brindarles un camino real hacia un trabajo decente y un futuro pacífico.

Miembro trabajadora, Bélgica: Intervengo en nombre de los trabajadores belgas y franceses. Al igual que la Comisión de Expertos, lamentamos que el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, siga estando muy extendido en Malí. La Comisión de Expertos señala el reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto armado, la explotación de los niños talibés, el reclutamiento de niños para la oferta y la venta de estupefacientes, y el trabajo en el bateo de oro tradicional, a veces por parte de niños menores de 5 años.

Es cierto que el Gobierno se ha dotado de un marco normativo destinado a eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular mediante la reforma del Código Penal de 2024. En este Código se tipifica y sanciona la utilización de niños por parte de las fuerzas y los grupos armados, la incitación a la mendicidad, el tráfico ilícito de menores de edad y de migrantes menores y el reclutamiento de niños con fines de prostitución. No obstante, cabe destacar la ausencia de disposiciones específicas destinadas a prohibir el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la venta de estupefacientes. A este respecto, el Gobierno se ha comprometido aquí a debatir con los interlocutores sociales la adopción de medidas legislativas adecuadas.

Si bien existe en cierta medida un marco jurídico, su aplicación efectiva resulta incierta, en particular en lo que respecta a la imposición de sanciones penales o de otro tipo. Así, el Gobierno informa sobre la acogida efectiva de 1 432 niños liberados de las fuerzas armadas entre 2013 y 2025. Sin embargo, no facilita información alguna sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, ni sobre posibles enjuiciamientos y condenas penales que se hayan celebrado o dictado contra los autores de estos delitos. Se observan las mismas deficiencias en lo que respecta a los *marabouts* que incitan a la mendicidad y a los reclutadores con fines ilícitos o para trabajos peligrosos. No obstante, observamos que hoy se ha dado a conocer información sobre los procesos judiciales contra los *marabouts*.

La lucha contra las peores formas de trabajo infantil implica, en efecto, la aplicación de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los responsables. Para combatir las peores formas de trabajo infantil, los servicios del trabajo y de inspección social también deben disponer de recursos y medios de acción suficientes. Según el informe del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de 2024, 75 inspectores del trabajo llevaron a cabo un número

indeterminado de controles, sin que se sepa si se investigaron presuntos casos de las peores formas de trabajo infantil, si se iniciaron acciones judiciales ni si se condenó a los autores.

Del Informe de la Comisión de Expertos acerca del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), se desprende que se está elaborando un plan de modernización del sistema de inspección del trabajo y de refuerzo de los servicios del trabajo, incluida la CNLTE.

Instamos al Gobierno a que aumente el número de inspectores del trabajo dedicados a las peores formas de trabajo infantil, a que investigue, enjuicie y condene, de conformidad con la ley, a las personas que imponen las peores formas de trabajo infantil, y a que recopile y publique el número de investigaciones realizadas, acciones iniciadas, condenas dictadas y sanciones impuestas.

Representante gubernamental: Damos las gracias a todos los Gobiernos, empleadores y trabajadores que han respaldado nuestras declaraciones sobre este Convenio. Agradezco sinceramente a mis hermanos de Burkina Faso y de la República del Níger su apoyo fraternal. Valoro las contribuciones positivas que han realizado los distintos oradores.

No obstante, vamos a responder a algunas de las preocupaciones planteadas. Observamos que, a lo largo de los años, los comentarios de la Comisión de Expertos se basan con mucha más frecuencia en informes elaborados por la Oficina de las Naciones Unidas y no principalmente en la información facilitada por el Estado parte en el Convenio. Cuestionamos el contenido del informe de la Oficina de las Naciones Unidas, en particular el Informe del Secretario General sobre la utilización de niños por parte del ejército maliense en funciones de apoyo. Hemos dejado claro aquí, en mi intervención preliminar, que el reclutamiento en el ejército maliense se realiza sobre la base de expedientes de solicitud y que la edad mínima está fijada en 18 años. Cualquier otra información contraria a estas normas jurídicas es azarosa.

En cuanto a este caso concreto, les comunico que, como actores sobre el terreno, constatamos que los informes suelen proceder de organizaciones no gubernamentales mandatadas, generalmente del UNICEF en lo que respecta a la situación de los niños. Algunos consultores no acuden al terreno y la información facilitada no se corresponde con la realidad. La Comisión de Expertos debería animar a los Estados en situación de conflicto y acompañarlos. La Comisión de Expertos se considera el punto de equilibrio del sistema de control de la OIT; no debería emitir juicios relacionados con cuestiones políticas o geopolíticas.

Respecto del acceso a la escuela en zonas difíciles, inseguras y con escuelas cerradas, hay terroristas que obligan a los docentes a cerrar las clases. Si se resisten, los matan. Creo que todo el mundo puede informarse sobre esta situación. Muchos docentes han perdido la vida de esta manera; esta es la realidad sobre el terreno que les estamos transmitiendo aquí. Somos nosotros quienes estamos sobre el terreno y todo lo que digo aquí puede verificarse y documentarse. Muchos docentes han perdido la vida al intentar seguir educando a los niños en las zonas de conflicto. Muchos docentes. Si quieren, podemos facilitarles las estadísticas. Así que lo que les estamos contando no es una realidad sencilla.

No es una cuestión de falta de compromiso. Malí siempre se ha comprometido a respetar sus obligaciones constitucionales. Puedo decirlo porque llevo treinta años en el Ministerio de Trabajo y he pasado por todos los escalafones del Ministerio hasta la elaboración de las memorias sobre los convenios ratificados. Así que sé de lo que hablo y lo que decimos es muy sincero. Es decir, de hecho, no le vendemos humo a la OIT. Le contamos la realidad a la OIT y esa es la realidad sobre el terreno. El PANETEM II va a ser adoptado en breve por el Gobierno. Contamos con una inspección del trabajo que sigue las formaciones impartidas por el Centro

Regional Africano de Administración del Trabajo, pero también por el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. Hay que reconocer que hay una falta de personal y de medios. Esa es la realidad.

Por otra parte, en lo que respecta a los niños talibés, la aplicación de la estrategia nacional sobre la mendicidad que anuncié en mi declaración preliminar permitirá obtener resultados concluyentes, así como llevar a cabo investigaciones e iniciar acciones penales contra los autores. Nos comprometemos aquí a que se facilite información detallada en la próxima memoria.

En cuanto al PRODEC 2, que sigue en fase de ejecución, las novedades al respecto se comunicarán a la Oficina mediante los canales habituales de transmisión de las memorias periódicas. Siempre hemos cooperado con la Oficina sobre el terreno, como lo demuestran las acciones en curso mencionadas en nuestra declaración.

En todos los aspectos en los que, según algunos oradores han afirmado, no se ha avanzado, el Gobierno facilitará con total transparencia toda la información disponible en su próxima memoria, de 2026, y en las futuras memorias sobre esta cuestión. En definitiva, a la luz de las contribuciones positivas que se han realizado hoy, el Gobierno sigue dispuesto a cooperar con la Oficina para aplicar las conclusiones que se deriven de esta discusión, en el marco del respeto de las obligaciones constitucionales.

Miembros trabajadores: Agradecemos al Gobierno de Malí la información facilitada y su compromiso en esta discusión. Damos las gracias asimismo a los demás oradores por sus contribuciones. Sin embargo, este debate ha puesto de manifiesto una vez más la gravedad y la persistencia de las peores formas de trabajo infantil en Malí. A pesar de algunas medidas adoptadas por el Gobierno, se sigue reclutando y utilizando a los niños en conflictos armados, sometiéndolos a la mendicidad forzada, exponiéndolos a trabajos peligrosos en el bateo de oro tradicional y la agricultura, y los niños siguen siendo vulnerables a la explotación debido a la falta de una protección jurídica adecuada y al acceso limitado a la educación.

Los miembros trabajadores siguen especialmente preocupados por el reclutamiento y la utilización continuados de niños por parte de grupos armados, así como en funciones de apoyo relacionadas con las fuerzas armadas. Estas prácticas constituyen graves vulneraciones del Convenio y requieren una acción inmediata y eficaz. Las medidas adoptadas en la legislación deben traducirse ahora en resultados concretos en la práctica, en particular en materia de prevención, seguimiento, rendición de cuentas, rehabilitación y reinserción de los niños afectados. Subrayamos asimismo la urgencia de reforzar la aplicación de la ley en lo que respecta a la mendicidad forzosa y la explotación de los niños talibés relacionada con la trata, en particular mediante enjuiciamientos y condenas efectivas en virtud del nuevo Código Penal.

En lo que respecta al trabajo peligroso, en particular en el bateo de oro tradicional, los miembros trabajadores instan al Gobierno a que acelere la adopción y la aplicación del PANETEM II y a que vele por que los servicios de inspección del trabajo dispongan de recursos suficientes y puedan ejercer eficazmente sus funciones, en particular en los sectores y las regiones de alto riesgo.

Además, debe subsanarse sin demora el vacío legislativo relativo a la utilización de niños para realizar actividades ilícitas, con el fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

El cierre de miles de escuelas y la falta de acceso gratuito y de calidad a la educación siguen exponiendo a cientos de miles de niños a un riesgo mayor de explotación. Garantizar el acceso a la educación debe seguir siendo el eje central de toda estrategia eficaz destinada a eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Los miembros trabajadores reconocen las dificultades relacionadas con la situación de inseguridad y crisis humanitaria a las que se enfrenta Malí. No obstante, la protección de los niños no puede esperar. El Convenio refleja un claro consenso internacional sobre el hecho de que las peores formas de trabajo infantil exigen medidas inmediatas y con plazos concretos.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar la aplicación efectiva del Convenio tanto en la legislación como en la práctica, a que acepte la asistencia técnica de la OIT y a que facilite a la Comisión de Expertos información detallada sobre los avances concretos logrados.

A modo de conclusión, instamos al Gobierno a que:

- adopte medidas urgentes y eficaces para prevenir el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados, garantizando la identificación, la liberación y la reinserción de los niños afectados, incluido el acceso a apoyo psicosocial y a programas de rehabilitación a largo plazo, así como el enjuiciamiento y la condena de todos los autores de estas vulneraciones, ya sean agentes estatales o no estatales;
- refuerce las medidas de lucha contra la mendicidad forzosa de los niños talibés, mediante inspecciones, investigaciones, enjuiciamientos y sanciones efectivas, al tiempo que se desarrollan estrategias de prevención que aborden las causas profundas del fenómeno, en cooperación con las comunidades y las autoridades religiosas;
- adopte, dote de recursos adecuados y aplique el PANETEM II, estableciendo objetivos claros, plazos precisos y mecanismos sólidos de seguimiento para eliminar el trabajo infantil peligroso, en particular en el bateo de oro tradicional y la agricultura, garantizar la liberación de los niños de estas actividades y asegurar su reinserción en los sistemas de educación y formación;
- adopte medidas para facilitar el acceso a la educación básica gratuita, en particular en las zonas afectadas por conflictos, entre otras cosas mediante la reapertura y la protección de las escuelas, así como a través de medidas destinadas a aumentar las tasas de escolarización y prevenir el abandono escolar, y
- colme las lagunas legislativas y refuerce el marco jurídico, prohibiendo y sancionando explícitamente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción, el suministro y la venta de estupefacientes.

Miembros empleadores: En nuestras observaciones deseamos agradecer nuevamente al Gobierno la información adicional presentada a la Comisión, así como los compromisos expresados por su representante durante el debate de hoy. Tomamos nota con interés de las promesas formuladas y el reconocimiento del Gobierno de la necesidad de fortalecer sus capacidades mediante asistencia técnica. Agradecemos también a la portavoz del Grupo de los Trabajadores y a todos los miembros de la Comisión por su participación y sus aportes al debate.

Dicho esto, habida cuenta de la complejidad de la situación sobre el terreno y la persistencia de múltiples peores formas de trabajo infantil, reiteramos nuestra profunda preocupación por este caso. Los miembros empleadores recuerdan que no podemos, en ningún contexto, cerrar los ojos ante ninguna forma de trabajo infantil, menos aún, cuando los niños son víctimas del reclutamiento forzoso en conflictos armados, la explotación laboral y la privación de su derecho a la educación.

Insistimos en que este caso debe leerse en congruencia con la discusión de ayer del Estudio General sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. En el

entendimiento de que, sin paz, sin instituciones estables y sin un entorno compatible con las empresas sostenibles, las condiciones socioeconómicas y los factores de riesgo de trabajo infantil no pueden abordarse en forma adecuada.

La crisis humanitaria y el conflicto armado prolongado que afectan a Malí han agravado considerablemente la vulnerabilidad de las familias y dificultan la implementación de políticas sostenidas para erradicar las peores formas de trabajo infantil. Los miembros empleadores reiteran que toda estrategia de erradicación de las peores formas de trabajo infantil debe complementarse con estrategias dirigidas a fortalecer las instituciones del país, fortalecer el desarrollo sostenible y la creación de empleos de calidad en el territorio.

Tomamos nota con satisfacción de los compromisos asumidos hoy por el Gobierno y en particular, su disposición a trabajar junto con la OIT y avanzar en la adopción del PANETEM II. Confiamos en que estos compromisos se materializarán cuanto antes en medidas concretas y verificables.

A la luz del debate los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno:

- intensifique sus esfuerzos en el proceso de desarme, desmovilización y reintegración de todos los niños asociados a las fuerzas y grupos armados y tomar medidas para garantizar que no se reinciden en tales prácticas de reclutamiento, así como asegurar la rehabilitación e integración social de los niños y niñas involucrados y continuar informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños beneficiados por los programas de integración;
- garantizar la realización de investigaciones exhaustivas y la imposición de sanciones suficientemente efectivas y disuasorias;
- informar sobre el número de investigaciones iniciadas, los enjuiciamientos llevados a cabo y las condenas dictadas en aplicación del código penal;
- adoptar, en el futuro más inmediato, las disposiciones legislativas necesarias para prohibir y penalizar la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para actividades ilícitas, en particular, para la producción, el suministro y la venta de estupefacientes;
- intensificar los esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y asegurar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, así como el acceso a oportunidades de formación para el trabajo;
- informar sobre las medidas adoptadas, así como las tasas de escolarización, permanencia y abandono escolar, prestando especial atención a las niñas y niños en las zonas afectadas por el conflicto;
- adoptar un enfoque multidimensional que aborde las causas, raíz y los factores de riesgo que conducen al trabajo infantil, e
- implementar políticas estratégicas dirigidas a reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las familias, a promover la educación de calidad y a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles que generan trabajo decente para los adultos.

Alentamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT a fin de fortalecer las capacidades de los funcionarios públicos y de los constituyentes tripartitos para diseñar e implementar estrategias integradas efectivas y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en Malí, incluyendo la promoción de un entorno propicio para empresas sostenibles que crean empleos de calidad y contribuyen a construir un entorno más seguro para los niños y niñas.

Los miembros empleadores esperan que el compromiso expresado hoy por el Gobierno continúe traduciéndose en medidas tangibles, que la voluntad aquí expresada se materialice en resultados concretos para garantizar la protección del importante número de niñas y niños que permanecen vulnerables en Malí y que en el próximo ciclo de presentación de memorias podamos atestiguar avances reales en el estado de situación descrito.

Presidenta: Con esto damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco particularmente la participación del señor Ministro de Trabajo de Malí y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación. Si bien reconoció la difícil situación humanitaria y de seguridad a la que se enfrenta el país, la Comisión observó con profunda preocupación la gravedad y la persistencia de las peores formas de trabajo infantil en Malí, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados, la mendicidad forzosa, la exposición a trabajos peligrosos y la explotación, debido a la falta de una protección jurídica adecuada y al acceso limitado a la educación. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara medidas eficaces, urgentes y con plazos determinados para:

- **prevenir el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados, garantizando la identificación, la liberación y la reinserción de los niños afectados, incluido el acceso a apoyo psicosocial y la rehabilitación a largo plazo, y la investigación y el enjuiciamiento de los responsables;**
- **intensificar la lucha contra la mendicidad forzosa de los niños talibés, al tiempo que se desarrollan estrategias de prevención que aborden las causas profundas en colaboración con las comunidades y los dirigentes religiosos;**
- **adoptar, dotar de recursos suficientes y aplicar el PANETEM II, asegurando que se establezcan objetivos claros, plazos determinados y mecanismos de seguimiento rigurosos para erradicar el trabajo infantil peligroso, especialmente en la minería del oro a pequeña escala tradicional y la agricultura, así como para garantizar la liberación de los niños de ese tipo de trabajo y asegurar su reinserción en los sistemas de educación y formación;**
- **adoptar medidas para facilitar el acceso a la educación básica gratuita, especialmente en las zonas afectadas por conflictos, entre otras cosas mediante la reapertura y la protección de las escuelas, así como medidas destinadas a aumentar las tasas de matriculación escolar y a prevenir el abandono escolar;**
- **elaborar y aplicar políticas destinadas a promover el trabajo decente y la creación de empleo sostenible, especialmente a nivel local, como parte de una estrategia integral para abordar las causas socioeconómicas de fondo, entre ellas la pobreza sistémica y la vulnerabilidad económica de los niños y sus familias;**
- **subsanar las lagunas legislativas y reforzar el marco jurídico mediante la prohibición y la tipificación como delito explícitas de la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular las actividades ilegales relacionadas con los estupefacientes.**

La Comisión instó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar todas las recomendaciones de la Comisión y a comunicar información detallada a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre los progresos concretos realizados

Representante gubernamental: Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento y felicitar a todos los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores que han intervenido para formular observaciones sobre el Convenio. Como ya se ha señalado, quisiera recordar, en primer lugar, que tomamos buena nota de las conclusiones de la Comisión extraídas a partir de los debates sobre este caso.

En lo que respecta al reclutamiento de niños en los conflictos armados, como ya se ha señalado, son los grupos terroristas los que reclutan a los niños. Los niños liberados serán reinsertados de conformidad con lo dispuesto en la circular interministerial de 2013. El reclutamiento en el ejército maliense se lleva a cabo de conformidad con el Estatuto General de los Militares, que establece la edad mínima en 18 años.

El PANETEM II será aprobado en breve por el Gobierno.

Con respecto a los niños talibés, la aplicación de la estrategia nacional de lucha contra la mendicidad permitirá obtener resultados convincentes. Se iniciarán investigaciones y acciones penales contra los responsables: en futuras memorias se facilitará información detallada al respecto.

Por otra parte, se modificará la Ley sobre el Control de Drogas y Precursores para tener en cuenta la situación de los menores.

Respecto de la educación básica, el PRODEC 2 sigue en fase de ejecución y se transmitirá a la Oficina cualquier novedad al respecto.

Por lo tanto, aceptamos las conclusiones de la Comisión y las pondremos en práctica con el apoyo técnico habitual de la Oficina de país de Abiyán y de los especialistas destinados en Dakar. Malí facilitará toda la información disponible en su próxima memoria de 2026 y en las futuras memorias que presente a la Comisión.

Nigeria (ratificación: 1960)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, y ha transmitido copias de la Política Nacional de Relaciones Laborales (NIRP) para Nigeria y la directriz sobre cuestiones relativas a la Administración del Trabajo en la externalización/contrato ocasional/contrato de duración determinada/subcontratación de trabajadores de otras empresas en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo.

El Gobierno toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en lo que respecta a las alegaciones formuladas por el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) con respecto a la ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos, la injerencia en el proceso de negociación colectiva y la no aplicación de los convenios colectivos. El Gobierno federal de Nigeria ha establecido diversos marcos jurídicos e institucionales para la resolución de conflictos. Estos incluyen:

- la Ley sobre Conflictos Sindicales;
- el Consejo Nacional Paritario de Negociaciones Industriales;
- el Grupo de Arbitraje Industrial;
- el Tribunal Industrial Nacional, y
- el Tribunal de Apelación.

Estos marcos prevén la negociación, mediación, conciliación, arbitraje y resolución a todos los niveles.

El Gobierno no injiere en el proceso de negociación colectiva, ya que el proceso concierne exclusivamente al empleador y al trabajador o a la organización de trabajadores de que se trate. Aunque el Gobierno no participa en la aplicación de los convenios colectivos entre el/los empleador(es) y el/los trabajador(es), las leyes establecen la obligación de aplicar los convenios colectivos.

Tal como se ha solicitado, se presentará una copia de la Política Nacional de Relaciones Industriales al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo para su transmisión ulterior a la Comisión de Expertos.

Artículos 1 y 2 del *Convenio: Adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical y de injerencia*. El Gobierno toma nota de las observaciones y comentarios de la Comisión de Expertos, y tomará medidas para garantizar que las alegaciones indicadas de discriminación antisindical se investiguen, y proporcionará información sobre los resultados obtenidos.

Tal como se ha solicitado, se presentarán copias impresas de las directrices sectoriales para los sectores bancario y financiero, de los alimentos y las bebidas, hotelero y de servicios de personal al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la OIT para su transmisión ulterior a la Comisión de Expertos.

Reforma de la legislación laboral. El Gobierno toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a que se garantice que el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo está en conformidad con el Convenio.

Al Gobierno le complace informar a la Comisión de que está recibiendo asistencia técnica de la Oficina de País de la OIT en Abuja a fin de organizar dos (2) retiros para la redacción de leyes, con objeto de promover el proceso de reforma de la legislación laboral. Se espera que estos retiros concluyan el proceso de redacción de leyes y preparen el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, el proyecto de ley sobre normas del trabajo y otros proyectos de ley para su validación tripartita final y la acción legislativa.

Negociación colectiva en la práctica. Existen al menos 130 convenios colectivos concluidos y vigentes en el país. Los convenios colectivos cubren a un mínimo de 4,6 millones de trabajadores en diversos sectores.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El siguiente caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte de Nigeria. Para la discusión sobre este caso contamos con 23 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de Nigeria, el

Director Jefe del Departamento de Medición de la Productividad y Normas Laborales, para que tome la palabra.

Representante gubernamental: La felicito por su elección como Presidenta de esta Comisión y alabo la excelente labor que ha realizado hasta la fecha. Agradecemos especialmente a la Comisión de Expertos su gran interés por la aplicación de las normas internacionales del trabajo en Nigeria. El Gobierno federal de Nigeria se compromete a garantizar una buena gobernanza para sus ciudadanos, especialmente en lo que se refiere a sus derechos humanos fundamentales y a la garantía de la justicia social. El capital humano de Nigeria sigue siendo un recurso con un valor legítimo que el Gobierno valora enormemente, reconociendo que es un componente fundamental de nuestras estrategias de generación de riqueza, desarrollo socioeconómico y crecimiento nacional.

Nigeria se ha mantenido fiel a sus obligaciones estatutarias, tal y como se exige a los Estados Miembros de la OIT. Estamos, y siempre hemos estado, firmemente comprometidos con la defensa de los principios rectores y el mandato de la OIT en nuestra legislación y práctica nacionales. Nigeria se enorgullece de ser una nación que se ha esforzado por mantener un sistema de administración del trabajo sólido y que promueve y garantiza la aplicación de políticas basadas en el espíritu del tripartismo, un sistema guiado por el diálogo social, la no discriminación, la igualdad de oportunidades para todos, la inclusión, el empleo libre y justo, la libertad sindical, los mecanismos de resolución de conflictos y mucho más. Nigeria está especialmente comprometida con la aplicación efectiva del Convenio núm. 98. Los artículos del Convenio que promueven la protección contra la discriminación antisindical, la protección contra la injerencia de empleadores, la promoción de la negociación colectiva y el establecimiento de mecanismos para la negociación voluntaria coinciden en gran medida con las disposiciones relativas a los derechos humanos de la Constitución de 1999 de la República Federal de Nigeria.

Nigeria toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en relación con las denuncias formuladas por el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) sobre la ausencia de mecanismos adecuados de solución de conflictos, las injerencias en el proceso de negociación colectiva y la no aplicación de los convenios colectivos. Estas acusaciones fueron recibidas con sorpresa, habida cuenta de que el Gobierno ha establecido diversos marcos jurídicos e institucionales para la resolución de conflictos en el país. Entre ellos se incluyen la Constitución de la República Federal de Nigeria, en cuya lista exclusiva figuran los asuntos laborales, la Ley sobre Conflictos Sindicales, la Ley sobre los Sindicatos, el propio Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional Paritario de Negociaciones Industriales, el Grupo de Arbitraje Industrial, el Tribunal Laboral Nacional y el Tribunal de Apelación. Estos marcos proporcionan una buena gobernanza para la negociación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y la resolución de conflictos a todos los niveles. Además, la Comisión tal vez desee tomar nota de que el sistema de resolución de conflictos laborales de Nigeria ha evolucionado hasta el punto de que el Tribunal Laboral Nacional puede remitirse a los instrumentos de la OIT, tanto ratificados como no ratificados, como referencias persuasivas a la hora de aplicar las mejores prácticas y procedimientos internacionales.

El Gobierno desea hacer referencia a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) presentadas a la Comisión de Expertos el 11 de septiembre de 2025 en relación con las presuntas vulneraciones de los derechos laborales de los sindicalistas en el estado de Edo, así como a sus comentarios sobre la aplicación por parte de Nigeria del Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 (núm. 190), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98. A este respecto, el Gobierno de Nigeria desea subrayar que el diálogo social sigue siendo el

mecanismo principal para gestionar las relaciones de trabajo en el país. De conformidad con los procedimientos establecidos de resolución de conflictos, el honorable Ministro de Trabajo y Empleo ha intervenido en el conflicto laboral entre el Gobierno del estado de Edo y la sección del Congreso del Trabajo de Nigeria en el estado de Edo. El honorable Ministro seguirá colaborando con ambas partes con el fin de facilitar una resolución amistosa del asunto si las medidas ya adoptadas no han dado aún los resultados deseados. El Gobierno federal de Nigeria no interfiere en el proceso de negociación colectiva, ya que este se lleva a cabo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Si bien el Gobierno no interviene en la aplicación de los convenios colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, el marco jurídico establece que dichos convenios son vinculantes. Se invita a la Comisión a tomar nota de que, aunque puedan darse casos aislados de incumplimiento en el proceso de negociación colectiva o en la aplicación de los convenios, el Gobierno mantiene su firme compromiso de mantener un clima de relaciones laborales sólidas en el país y de reforzar el sistema de administración del trabajo de Nigeria, en consonancia con las mejores prácticas internacionales. En cumplimiento de este compromiso, el Gobierno adoptó recientemente la Política Nacional de Relaciones Laborales de 2025, que se elaboró tras amplias consultas con organizaciones de trabajadores y de empleadores. La política establece un marco integral para fortalecer la negociación colectiva, mejorar la cooperación en materia de gestión laboral, promover la prevención y resolución de conflictos y fomentar el cumplimiento de los convenios colectivos. Tal y como se solicitó, el 18 de mayo de 2026 se remitió a la Comisión una copia de la Política Nacional de Relaciones Laborales, junto con nuestra información por escrito.

En relación con los artículos 1 y 2 del Convenio sobre la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia, el Gobierno toma nota de las observaciones y comentarios de la Comisión de Expertos y se complace en informar a esta Comisión de que las cuestiones mencionadas en nuestra comunicación a la Comisión de Expertos en 2025 han sido investigadas y resueltas. Se invita a la Comisión a tomar nota de que el Gobierno, a través del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, se ha mantenido continuamente abierto y comprometido con la promoción de prácticas laborales justas en todos los sectores de Nigeria. El Gobierno seguirá colaborando con los interlocutores sociales para abordar cualquier preocupación relativa al funcionamiento práctico de los procesos de negociación colectiva y a la aplicación de los convenios. Tal y como se solicitó, se encuentran disponibles copias impresas de las directrices sectoriales para los sectores bancario y financiero, de los alimentos y las bebidas, y de la hotelería, el turismo y la restauración, para su presentación a la Comisión de Expertos. El Gobierno todavía está elaborando directrices para los sectores de la energía y la salud.

Esto me lleva a la reforma de la legislación laboral. El Gobierno toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de garantizar que el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo se ajuste plenamente al Convenio núm. 98. A este respecto, los apartados 1 y 2 del artículo 46 del proyecto de ley proponen una modificación del artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales. El Gobierno se complace en informar a la Comisión de que actualmente está recibiendo asistencia técnica de la Oficina de país de la OIT en Abuja a fin de organizar dos retiros para la redacción de leyes con objeto de impulsar el proceso de reforma de la legislación laboral. Nuestra próxima reunión tendrá lugar inmediatamente después de esta Conferencia Internacional del Trabajo.

Se espera que estos retiros contribuyan a concluir el proceso de redacción de leyes y a preparar el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, el proyecto de ley sobre normas del trabajo y otros proyectos de ley para su validación tripartita final y la acción

legislativa. Existen al menos 130 convenios colectivos firmados y en vigor en el país entre enero de 2025 y mayo de 2026, que abarcan sectores como el petróleo y el gas, la salud, la educación y el transporte. Estos convenios colectivos dan cobertura a al menos 4,6 millones de trabajadores de los distintos sectores. En conclusión, el Gobierno de la República Federal de Nigeria reitera su compromiso de cumplir con sus obligaciones en materia de normas internacionales del trabajo ratificadas y mecanismos de control de la OIT, manteniendo estrechos vínculos con los interlocutores sociales y reconociendo el diálogo social como una herramienta fundamental para promover y garantizar la justicia social en pro de una prosperidad compartida.

Miembros trabajadores: Nigeria ratificó el Convenio núm. 98 hace más de seis décadas. Sin embargo, en la actualidad, los trabajadores de Nigeria siguen enfrentándose a obstáculos graves y persistentes a la hora de ejercer en la práctica su derecho de sindicación y de negociación colectiva. Para empezar, los miembros trabajadores observan con profunda preocupación las numerosas vulneraciones del Convenio señaladas a lo largo de varios años. Entre ellas figuran casos persistentes de discriminación antisindical, injerencias en los procesos de negociación colectiva, no aplicación de convenios colectivos y deficiencias en los mecanismos de resolución de conflictos. En conjunto, estas vulneraciones ponen de manifiesto obstáculos graves y sistémicos para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en la práctica. La situación se ve agravada por el aumento de los actos de violencia, intimidación y amenazas contra dirigentes y afiliados sindicales, incluso por parte de actores estatales, y por un clima persistente de impunidad que permite que dichas vulneraciones continúen sin control. A los miembros trabajadores les preocupa especialmente que, a pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos, el Gobierno no haya proporcionado respuestas sustantivas a muchas de las denuncias específicas.

En cambio, se refiere, en términos generales, a la adopción de una Política Nacional de Relaciones Laborales en 2025. Si bien la elaboración de políticas puede constituir un paso positivo, las políticas por sí solas no son suficientes. Una política no puede sustituir a medidas concretas que garanticen que los trabajadores puedan sindicarse libremente, negociar colectivamente sin injerencias y obtener una protección efectiva contra las represalias antisindicales. La Comisión de Expertos señaló acertadamente que el Gobierno no ha respondido a las graves denuncias relativas a la injerencia en la negociación colectiva, la no aplicación de los convenios colectivos y la falta de mecanismos adecuados de resolución de conflictos. No se trata de deficiencias técnicas. Afectan al núcleo mismo del Convenio. La negociación colectiva solo puede funcionar cuando los trabajadores y sus organizaciones pueden negociar libremente, se respetan los convenios y los conflictos se resuelven mediante procedimientos justos y eficaces. Los miembros trabajadores también están profundamente preocupados por las denuncias de larga data de discriminación antisindical en sectores clave de la economía nigeriana, entre ellos la banca, la educación, la electricidad, el petróleo, el gas y las telecomunicaciones. Estas denuncias se refieren a despidos de trabajadores que intentaban afiliarse a sindicatos, despidos de dirigentes y miembros sindicales y actos de injerencia destinados a debilitar la actividad sindical independiente.

La Comisión de Expertos recuerda un principio fundamental: las garantías jurídicas carecen de sentido si no se aplican de manera efectiva. Estamos plenamente de acuerdo. Aunque la legislación nigeriana prohíbe formalmente la discriminación antisindical, los trabajadores siguen denunciando violaciones generalizadas con pocas señales de que se investiguen, se exijan responsabilidades o se apliquen medidas de reparación. El año pasado, el Gobierno informó a nuestra Comisión de que se habían celebrado consultas con los interlocutores sociales en relación con los despidos masivos vinculados a la afiliación sindical

y que pronto se presentaría un informe al respecto. Se iba a elaborar una serie de directrices sectoriales destinadas a abordar la discriminación antisindical en determinados sectores. Sin embargo, las consultas y las directrices no pueden sustituir a la aplicación de la ley. Los trabajadores despedidos por afiliarse a un sindicato necesitan la reincorporación a su puesto de trabajo, una indemnización y justicia. Los empleadores responsables de actos antisindicales deben afrontar consecuencias significativas. Los sindicatos deben poder actuar sin amenazas ni represalias. Hasta la fecha, parece haber pocos indicios de que las denuncias planteadas a lo largo de los años hayan dado lugar a investigaciones concretas o a medidas de reparación efectivas.

Por lo tanto, apoyamos firmemente la petición de la Comisión de Expertos de que el Gobierno facilite información detallada sobre las investigaciones llevadas a cabo, sus resultados y las medidas concretas adoptadas para garantizar, en la práctica, la protección contra la discriminación antisindical. A los miembros trabajadores también les preocupan las deficiencias persistentes en la legislación laboral nigeriana. Recordamos que la Comisión de Expertos ha instado en repetidas ocasiones al Gobierno a que garantice los plenos derechos de negociación colectiva a todos los trabajadores del sector público que no se dediquen a la administración del Estado, incluidos los trabajadores de los servicios penitenciarios y los del Banco Central de Nigeria. A este respecto, tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que está recabando asistencia técnica de la OIT para organizar retiros para la redacción de leyes con el fin de impulsar el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, el proyecto de ley sobre normas del trabajo y otros proyectos de ley relacionados para su validación tripartita final. Si bien tomamos nota de estos avances, reiteramos la urgente necesidad de subsanar estas deficiencias legislativas que se arrastran desde hace tiempo.

El Convenio núm. 98 es claro. Las restricciones al derecho de negociación colectiva en la función pública deben ser estrictamente limitadas. La exclusión continuada de trabajadores que no se dedican a la administración del Estado es incompatible con el Convenio y priva a miles de trabajadores de sus derechos fundamentales. Tras años de debate, los trabajadores de estos sectores siguen esperando que se reconozcan plenamente sus derechos. Tomamos buena nota de la indicación del Gobierno de que la disposición problemática contenida en el artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales —que exige la aprobación ministerial de los convenios colectivos en materia salarial— no se trasladará al nuevo proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo. Dichos mecanismos de aprobación socavan el carácter voluntario de la negociación colectiva y abren la puerta a la injerencia del Estado en las negociaciones entre trabajadores y empleadores. Esta reforma debe completarse ahora sin demora. El Gobierno debe garantizar que el nuevo marco legislativo se ajuste plenamente al Convenio y se adopte tras una consulta genuina con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

También tomamos nota de la indicación del Gobierno de que actualmente están en vigor al menos 130 convenios colectivos, que amparan a unos 4,6 millones de trabajadores. Esta información es esencial para evaluar si la negociación colectiva funciona de manera eficaz en la práctica. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que siga recopilando y facilitando datos exhaustivos sobre los convenios colectivos, los sectores a los que se aplican y los trabajadores afectados.

Más allá de las cuestiones jurídicas e institucionales, debemos recordar lo que está en juego para los trabajadores. La negociación colectiva no es un principio abstracto. Es el medio a través del cual los trabajadores negocian salarios justos, condiciones de trabajo seguras, seguridad en el empleo y dignidad en el trabajo. Cuando se debilita la negociación colectiva, aumenta la desigualdad, se intensifican los conflictos laborales y se socava la participación

democrática en el lugar de trabajo. Por lo tanto, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Nigeria a que adopte medidas concretas e inmediatas para dar pleno efecto al Convenio. Debe garantizar que las denuncias de discriminación antisindical y de injerencias se investiguen y se subsanen adecuadamente, que los trabajadores puedan sindicarse y negociar colectivamente sin temor a represalias y que las reformas legislativas se ajusten plenamente al Convenio. También debe reforzar los mecanismos de resolución de conflictos, garantizar el respeto de los convenios colectivos y facilitar la información solicitada en repetidas ocasiones por la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores esperan que esta discusión marque un punto de inflexión. Los trabajadores nigerianos llevan muchos años esperando la aplicación efectiva de los derechos que les reconoce el Convenio. Se merecen algo más que promesas, consultas y borradores de políticas. Se merecen una protección concreta, una negociación colectiva auténtica y el pleno respeto de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecen al Gobierno de Nigeria la información facilitada a esta Comisión. Antes de pasar a abordar hoy las cuestiones específicas de este caso, los miembros empleadores desean reafirmar la importancia del Convenio núm. 98, uno de los diez convenios fundamentales. El Convenio protege el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ofrece protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia. Asimismo, promueve la negociación libre y voluntaria entre empleadores y trabajadores. Los miembros empleadores reconocen que el desarrollo económico y la estabilidad de las relaciones de trabajo dependen de la independencia de los interlocutores sociales y de la capacidad para ejercer los derechos que establece el Convenio sin interferencias indebidas. Al mismo tiempo, recordamos que el Convenio permite su aplicación de acuerdo con las condiciones nacionales y no prescribe un modelo único de relaciones de trabajo, siempre que se respeten sus principios fundamentales tanto en la legislación como en la práctica.

El Gobierno de Nigeria ratificó el Convenio en 1960. Desde 1989, la Comisión de Expertos ha formulado 14 observaciones sobre este caso, las más recientes en 2021, 2024 y 2025. Esta Comisión ya se pronunció sobre este caso en 2018. Estos antecedentes ponen de manifiesto la existencia de problemas de larga data relacionados con la aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión de Expertos planteó tres cuestiones principales en su Informe sobre el cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Nigeria. En primer lugar, la Comisión de Expertos abordó las alegaciones presentadas por grupos de trabajadores en relación con la discriminación antisindical, que constituye una violación del artículo 1 del Convenio núm. 98. En concreto, el NLC y la CSI habían presentado alegaciones en 2024 en las que se afirmaba que los derechos de negociación colectiva se habían visto gravemente menoscabados debido a las deficiencias en los mecanismos de resolución de conflictos y a la no aplicación de los convenios colectivos.

La CSI también planteó unas alegaciones, que aparecieron por primera vez en las observaciones de la Comisión de Expertos de 2021, relativas al despido a gran escala de trabajadores que intentaban afiliarse a sindicatos y a incidentes concretos de discriminación antisindical e injerencia en determinados sectores, como la banca, la educación, la electricidad, el petróleo, el gas y las telecomunicaciones. Estos comentarios se repitieron en las observaciones de la Comisión de Expertos de 2024. La Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que diera respuesta a estas declaraciones en 2021 y 2024. El Gobierno de Nigeria ha facilitado a la Comisión de Expertos cierta información sobre los derechos de negociación colectiva a lo largo de los años, siendo la más reciente la facilitada el 18 de mayo de 2026. La información facilitada más recientemente hace referencia a los marcos jurídicos e institucionales para la resolución de conflictos. Sin embargo, el Gobierno de Nigeria ha

incumplido sistemáticamente su obligación de facilitar a la Comisión de Expertos información relativa a las denuncias específicas formuladas por los trabajadores y al funcionamiento práctico de los marcos jurídicos e institucionales. Nosotros, los miembros empleadores, hacemos hincapié en la importancia de facilitar la información solicitada por la Comisión de Expertos, ya que el incumplimiento de esta obligación perturba el funcionamiento del sistema de control.

En lo que respecta a la información facilitada sobre la discriminación antisindical, los miembros empleadores acogen con satisfacción las consultas del Gobierno de Nigeria con los interlocutores sociales sobre la cuestión de los despidos de trabajadores por intentar afiliarse a sindicatos. Los miembros empleadores también acogen con satisfacción la elaboración de directrices sectoriales para hacer frente a la discriminación antisindical y la injerencia. Los miembros empleadores se hacen eco de los comentarios de la Comisión de Expertos en el sentido de que esos esfuerzos por garantizar la protección contra los actos de discriminación antisindical deben aplicarse también en la práctica. No se facilitó información específica sobre las investigaciones y los resultados de las mismas en relación con las denuncias de discriminación antisindical. Los miembros empleadores piden al Gobierno que adopte nuevas medidas para facilitar información sobre estas investigaciones y sobre los resultados de estas. Asimismo, solicitamos que el Gobierno proporcione información sobre los resultados de las consultas y las directrices sectoriales específicas. Los miembros empleadores animan al Gobierno a que continúe consultando a los interlocutores sociales en relación con estas cuestiones. Reiteramos la importancia de garantizar que los procesos de negociación colectiva se desarrollen libremente, de manera eficaz y sin interferencias.

La segunda cuestión planteada por la Comisión de Expertos se refiere al ámbito de aplicación del Convenio núm. 98, señalando que la legislación excluye a determinadas categorías de trabajadores de las actividades sindicales, más allá de las excepciones contempladas en los artículos 5 y 6 del Convenio. La Comisión de Expertos tomó nota de la información comunicada por el Gobierno de Nigeria sobre su proceso de reforma de la legislación laboral, que se está llevando a cabo en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de armonizar la nueva legislación laboral con los requisitos del Convenio núm. 98. Los miembros empleadores alientan al Gobierno a que prosiga este proceso de reforma en estrecha consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con los principios del diálogo tripartito. Los miembros empleadores también animan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el marco legislativo se ajuste a los requisitos del Convenio.

Los miembros empleadores reconocen que el Gobierno de Nigeria está recibiendo asistencia técnica de la Oficina para llevar a cabo la reforma de la legislación laboral. Invitamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina en este sentido.

Por último, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno información sobre el número de convenios colectivos vigentes y el número de trabajadores a los que afectan. Dicha información permitiría determinar en qué medida se aplican en la práctica los artículos del Convenio núm. 98. Reconocemos que el Gobierno de Nigeria ha facilitado esta información en su comunicación de 18 de mayo de 2026.

Para concluir las observaciones introductorias, los miembros empleadores reiteran que proporcionar información a la Comisión de Expertos es esencial para el funcionamiento del sistema de control. Asimismo, animamos al Gobierno a que continúe su proceso de reforma de la legislación laboral, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de garantizar que las disposiciones legislativas pertinentes se ajusten a lo establecido en el Convenio.

Miembro trabajador, Nigeria: Hablo en nombre del Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC), la organización sindical más representativa de Nigeria y afiliada a la CSI. Comparecemos ante esta Comisión porque los trabajadores y sus organizaciones siguen enfrentándose a vulneraciones persistentes del Convenio en Nigeria. Las vulneraciones que nos ocupan no son incidentes aislados. Constituyen un patrón de injerencia, intimidación, violencia y discriminación dirigido contra los trabajadores y sus organizaciones, en violación de las obligaciones impuestas por el Convenio.

El artículo 1, 1) del Convenio establece que los trabajadores deben gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación en relación con su empleo. El artículo 1, 2), *b)* prohíbe además todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su participación en actividades sindicales. Ahora bien, los actos tales como las amenazas, las agresiones, la intimidación, la detención o la represalia contra los dirigentes sindicales por llevar a cabo actividades sindicales legítimas constituyen una discriminación antisindical prohibida en virtud del artículo 1. En noviembre de 2023, mientras dirigía una misión sindical legítima en el estado de Imo para lograr la aplicación de un convenio de 2021 debidamente negociado, fui víctima de un ataque violento y resulté gravemente herido. El ataque se produjo únicamente porque estaba desempeñando funciones sindicales legítimas, entre las que se incluyen abordar los atrasos en el pago de las pensiones, el impago de ingresos como salarios y prestaciones, la intimidación y el acoso a los trabajadores, etc. La impunidad de estos actos envía un mensaje intimidatorio a los trabajadores y a los representantes sindicales de toda Nigeria y socava la protección garantizada en el artículo 1 del Convenio. Recientemente, en el estado de Osun, agentes del Estado mostraron a los líderes sindicales del NLC y del Congreso de Sindicatos de Nigeria imágenes cruentas de mi cuerpo maltrecho y ensangrentado como ejemplo de lo que les esperaría, con el fin de disuadirles de emprender su legítima acción sindical.

El artículo 2, 1) del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las autoridades públicas o de los empleadores en su constitución, funcionamiento o administración. El artículo 2, 2) prohíbe expresamente las medidas destinadas a someter a las organizaciones de trabajadores al control de las autoridades públicas. La situación en el estado de Edo constituye una violación directa de estas disposiciones. El 5 de diciembre de 2024, el Gobierno del estado de Edo, con el apoyo de fuerzas de seguridad, tomó por la fuerza y ocupó la secretaría estatal del NLC en Benin City. La secretaría sigue ocupada a pesar de las intervenciones realizadas a través de mecanismos internos. La ocupación por la fuerza de unas instalaciones sindicales por parte de las autoridades estatales supone una injerencia directa en la administración y el funcionamiento de una organización de trabajadores y viola el artículo 2, 1) del Convenio. La injerencia no terminó ahí. El Gobernador rechazó públicamente a la dirección democráticamente elegida del NLC en el estado de Edo e intentó influir en la organización interna de la dirección sindical. El Convenio garantiza la independencia de las organizaciones de trabajadores. Los Gobiernos no pueden elegir a los dirigentes sindicales, determinar quién debe representar a los trabajadores ni interferir en los asuntos internos de las organizaciones. Tales acciones constituyen precisamente el tipo de injerencia prohibida por el artículo 2, 2) cuyo objetivo es evitar que las organizaciones de trabajadores queden sometidas al control del Estado.

El artículo 4 del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores. En lugar de promover la negociación colectiva y el diálogo social, las autoridades

del estado de Edo obstaculizaron activamente las actividades sindicales legítimas. El 28 de agosto de 2025, los cuerpos de seguridad y otras entidades impidieron la toma de posesión de la dirección del NLC, debidamente constituida, en el estado. Los responsables sindicales fueron perseguidos por toda la ciudad como si fueran delincuentes comunes, se interrumpieron las reuniones y se frustraron las actividades organizativas, lo que obligó a que la toma de posesión se celebrara en un lugar secreto por temor a perder la vida. Dichas acciones son, en esencia, incompatibles con el artículo 4. La negociación colectiva no puede prosperar cuando los Gobiernos despliegan fuerzas de seguridad contra las organizaciones de trabajadores, obstaculizan las reuniones sindicales legítimas o socavan la independencia de los representantes de los trabajadores. Tal y como están las cosas hoy en día, el NLC del estado de Edo es un mero títere del Gobernador, por lo que el Gobierno negocia consigo mismo en lugar de hacerlo con la dirección legítima del NLC.

La situación relacionada con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte por Carretera (NURTW) constituye otra grave violación del Convenio. La imposición continuada de estructuras de dirección respaldadas por el Gobierno, a pesar de las decisiones judiciales y de los procedimientos sindicales establecidos, supone una injerencia en la administración interna de una organización de trabajadores. Esto viola los párrafos 1 y 2 del artículo 2 del Convenio, ya que somete los asuntos de una organización de trabajadores a influencias y controles externos.

Cuando los Gobiernos determinan quién dirige un sindicato en lugar de permitir que los trabajadores elijan libremente a sus representantes, máxime cuando los tribunales de apelación de última instancia se han pronunciado en sentido contrario, la independencia sindical deja de existir.

Estos incidentes forman parte de una tendencia más amplia documentada por el NLC y la CSI a lo largo de varios años, que incluye: i) la intimidación, el acoso y las agresiones físicas contra dirigentes sindicales; ii) la injerencia en las elecciones internas de los sindicatos y en sus estructuras de dirección; iii) el despliegue excesivo de fuerzas de seguridad durante acciones sindicales legítimas, y iv) restricciones a la capacidad de las organizaciones de trabajadores para actuar de forma libre e independiente.

En su conjunto, estas prácticas constituyen violaciones de los artículos 1 y 2 del Convenio y socavan las obligaciones establecidas en el artículo 4 de fomentar la negociación colectiva auténtica. La Comisión de Expertos ha solicitado en repetidas ocasiones información sobre estas alegaciones. Sin embargo, el Gobierno no ha proporcionado respuestas adecuadas ni ha demostrado que se hayan adoptado medidas de reparación efectivas. En la situación actual, los mecanismos internos de reparación han fracasado, lo que exige una intervención externa. El NLC solicita respetuosamente a esta Comisión que declare que Nigeria ha incumplido sus obligaciones en virtud de los artículos 1, 2 y 4 del Convenio. Solicitamos además a la Comisión que inste al Gobierno de Nigeria a: i) poner fin a la ocupación de la secretaría del NLC en el estado de Edo y devolver al NLC el pleno control de las instalaciones; ii) cesar toda forma de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y colaborar con la dirección legítima del NLC en el estado; iii) respetar las decisiones judiciales relativas a los conflictos sobre la dirección sindical, incluidas las relativas al NURTW; iv) garantizar la seguridad y la protección de los dirigentes y afiliados sindicales; v) llevar a cabo investigaciones independientes sobre los actos de violencia e intimidación antisindicales, y vi) establecer un calendario claro para las reformas de la legislación laboral necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

La cuestión que se plantea ante esta Comisión no se limita a las relaciones de trabajo. Se refiere al derecho fundamental de los trabajadores a sindicarse libremente, a elegir a sus representantes de forma independiente y a negociar colectivamente sin miedo, injerencias ni violencia. Estos derechos están garantizados por el Convenio. También deben garantizarse en la práctica en Nigeria. Lo que está ocurriendo en Nigeria es un cáncer que se ha vuelto maligno y que presenta pústulas por todas partes: en Edo, Rivers y Lagos, y sigue creciendo. Por lo tanto, instamos a esta Comisión a que haga valer todo el peso de su autoridad para garantizar el cumplimiento del Convenio y proteger los derechos de los trabajadores nigerianos.

Miembro gubernamental, Chipre: Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y la promoción de normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación. La Comisión Europea ha apoyado el sistema de diálogo social de Nigeria mediante un proyecto de asistencia técnica, en el marco del pacto global implementado por la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2023-2024.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido asociados comprometidos con el desarrollo de Nigeria, incluso a través del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG), en el marco del SPG general de la Unión Europea. Los beneficios comerciales otorgados en virtud del acuerdo SPG estándar están sujetos a la condición de que Nigeria respete los principios internacionales fundamentales consagrados en los principales convenios de las Naciones Unidas y de la OIT, incluido el presente Convenio.

Agradecemos las copias facilitadas por el Gobierno de la Política Nacional de Relaciones Laborales de Nigeria y la directriz sobre cuestiones de administración del trabajo en materia de externalización, contrato ocasional, contratos de duración determinada y subcontratación de trabajadores de otras empresas en el sector de la hotelería, el turismo y la restauración. Asimismo, acogemos con agrado la información relativa al número de convenios colectivos vigentes. Sin embargo, lamentamos la ausencia de un mecanismo adecuado de resolución de conflictos, la injerencia en el proceso de negociación colectiva y la no aplicación adecuada de los convenios colectivos.

Reconocemos la asistencia técnica que prestará la Oficina de país de la OIT en Abuja a fin de organizar dos retiros para la redacción de leyes, con objeto de promover el proceso de reforma de la legislación laboral. Esperamos que estos esfuerzos conduzcan a la pronta finalización de la redacción del proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, el proyecto de ley sobre normas del trabajo y otros proyectos de ley para su validación tripartita final y la posterior acción legislativa. Solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las denuncias presentadas por la CSI sobre discriminación antisindical den lugar a investigaciones específicas. Solicitamos información sobre los resultados de estas investigaciones y, además, pedimos al Gobierno que proporcione el informe sobre las consultas con los interlocutores sociales en relación con los despidos masivos por intentar afiliarse a sindicatos, informe que no se compartió tras la 113.ª reunión de la Conferencia. En cuanto a las reformas de la legislación laboral, solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se introduzcan las enmiendas que aseguren el pleno reconocimiento del derecho de negociación colectiva de todos los

trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado, incluidos los servicios penitenciarios y el Banco Central de Nigeria.

Asimismo, instamos al Gobierno a que enmiende el artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales en lo relativo a la obligación legal de someter todo convenio colectivo sobre salarios a la aprobación ministerial. Si bien reconocemos la importancia de un marco jurídico integral para proteger los derechos sindicales, también queremos recordar que la existencia de disposiciones legales que prohíban la discriminación antisindical no es suficiente si no se acompañan de una aplicación efectiva en la práctica. La Unión Europea y sus Estados miembros animan a que prosigan los intercambios entre el Gobierno y la OIT, con miras a implementar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y a colaborar de manera constructiva con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Sudáfrica: Sudáfrica agradece a la Comisión de Expertos su detallado Informe sobre la aplicación del Convenio en Nigeria. También agradece al Gobierno de Nigeria su respuesta. Los comentarios de la Comisión de Expertos destacan varias áreas que podrían requerir mayor atención, entre ellas las alegaciones de injerencia en la negociación colectiva y de no aplicación de los acuerdos, las denuncias sobre despidos masivos y casos de discriminación en distintos sectores y las cuestiones legislativas pendientes, como el artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales en cuanto a la aprobación de los convenios salariales y la exclusión de algunos trabajadores del sector público del derecho de negociación colectiva. Tomamos nota de la adopción por parte de Nigeria de la Política Nacional de Relaciones Laborales de 2025 y del desarrollo de directrices sectoriales.

Estas medidas se consideran pasos en la dirección correcta. Al mismo tiempo, como recuerda la Comisión respecto del Estudio General de 2012, las disposiciones jurídicas por sí solas podrían no ser suficientes. Medidas prácticas, como procedimientos eficaces y oportunos e investigaciones concretas, contribuirían a fortalecer la aplicación. Sudáfrica alienta al Gobierno de Nigeria a continuar su colaboración con la OIT y la Comisión. En ese contexto, sería de utilidad que Nigeria respondiera a los puntos específicos planteados por el NLC y la CSI, y que proporcionara la información solicitada por la Comisión.

Compartir la Política Nacional de Relaciones Laborales de 2025 y las directrices sectoriales con la Oficina también permitirá a la Comisión evaluar su conformidad con el Convenio. Recurrir a la asistencia técnica de la OIT para impulsar la elaboración del nuevo proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo y el proyecto de ley sobre normas del trabajo, podría ser útil para avanzar. En conclusión, Sudáfrica considera que la cooperación continua con el sistema de control de la OIT puede servir como base constructiva para la reforma. Mediante un diálogo social más sólido, Nigeria podría armonizar aún más su legislación y práctica con el Convenio.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido y el Grupo Sindical de la Commonwealth suscribe esta declaración. Tomando nota de que el Convenio prohíbe los actos de injerencia contra las organizaciones de trabajadores y de que el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva requiere la aplicación de buena fe de la ley y la práctica para prevenirlos, resulta preocupante informar sobre la grave injerencia sistemática en la independencia de los sindicatos por parte del propio Gobierno de Nigeria. En 2024, justo cuando se encontraba en el aeropuerto de Abuja para volar al Reino Unido y participar en el congreso anual del Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) en Brighton, el Presidente del NLC, Joe Ajaero, fue arrestado. Durante varias horas nadie supo lo que le había ocurrido.

Tras ser finalmente puesto en libertad, todo parecía indicar que el Sr. Ajaero había sido detenido sin orden judicial y retenido el tiempo suficiente para impedir su visita al TUC. El presidente del TUC emitió una enérgica declaración de condena desde la tribuna del congreso, afirmando que el arresto ilegal del Sr. Ajaero constituye una grave violación de las libertades sindicales fundamentales, especialmente cuando se dirigía a hablar con nosotros sobre el derecho vital de los sindicatos de buscar solidaridad. En su respuesta a través de los medios de comunicación nacionales, el Gobierno de Nigeria arremetió contra la declaración del TUC, calificándola de falsa y afirmando que, con respecto al Sr. Ajaero, nadie está por encima de la ley, a pesar de que nunca se presentaron cargos contra Joe por los múltiples delitos alegados por el Gobierno. Si su intención era impedir que compartiera ejemplos de la injerencia gubernamental con un público más amplio, entonces, como hemos comentado hoy aquí, podría decirse que les ha salido el tiro por la culata. Veamos ahora algunos ejemplos.

En diciembre de 2024, el Gobierno del estado de Edo irrumpió en las oficinas sindicales, expulsó a los trabajadores, las clausuró, reteniendo desde entonces las llaves. En el mismo estado, el Gobernador se negó a colaborar con el Presidente electo del NLC, lo destituyó y lo reemplazó por un líder no electo y aprobado por el Gobierno, obligando al sindicato a disolver sus estructuras directivas para evitar la cooptación. De manera similar, en Imo, el Gobierno estatal intentó nombrar una dirección alternativa del NLC aprobada por el Estado e intentó reemplazar a los dirigentes sindicales legítimos; la condena del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo del País, de carácter tripartito, no tuvo efecto. En Abia, el Gobierno estatal intentó reemplazar a la dirección del NURTW y, en otros cuatro estados, el Gobierno prohibió que dicho sindicato operara, en contravención de la Ley sobre los Sindicatos y de la Constitución. Resulta irónico que el Gobierno de Nigeria afirme que nadie está por encima de la ley, cuando el propio Estado actúa incumpliendo sus leyes nacionales y contraviniendo el derecho internacional, al no estar de conformidad con el Convenio.

En lugar de rechazar agresivamente las críticas legítimas, esperamos que el Gobierno reflexione sobre la necesidad de respetar la independencia y la integridad democrática de los sindicatos y sus dirigentes y, al hacerlo, cree las condiciones para que la negociación colectiva y el derecho de sindicación puedan ejercerse plenamente.

Miembro gubernamental, Zambia: El Gobierno de Zambia agradece al Gobierno de la República de Nigeria su detallada respuesta y acoge con beneplácito la información proporcionada sobre las medidas adoptadas para fortalecer la aplicación del Convenio. Valoramos positivamente la existencia de instituciones de resolución de conflictos establecidas, la práctica continuada de la negociación colectiva en sectores clave y el proceso de reforma de la legislación laboral en curso, que se lleva a cabo en colaboración con la OIT y los interlocutores sociales. Asimismo, elogiamos el compromiso de Nigeria con el diálogo tripartito, la elaboración de directrices sectoriales sobre relaciones de trabajo y los esfuerzos por armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo. Estas iniciativas demuestran un enfoque constructivo para fortalecer las relaciones de trabajo y promover el trabajo decente.

Zambia alienta a Nigeria a que continúe su colaboración con los mecanismos de control de la OIT y sus interlocutores sociales para abordar las observaciones restantes de la Comisión de Expertos. Confiamos en que, con el apoyo de la OIT, las reformas en curso mejorarán aún más la aplicación efectiva del Convenio. Por consiguiente, alentamos a la Comisión a que tome nota de los progresos realizados y a que continúe apoyando los esfuerzos de Nigeria mediante un diálogo constructivo y la asistencia técnica.

Miembro trabajador, Ghana: Nos preocupan profundamente las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la intimidación, el acoso, la injerencia en los asuntos sindicales, los ataques a las oficinas sindicales y las amenazas contra dirigentes y afiliados sindicales en Nigeria. Nos inquieta especialmente la agresión e intimidación contra el Presidente del NLC, el camarada Joe Ajaero. Este hecho debería preocuparnos a todos. Tales acciones socavan, no solo a los dirigentes sindicales, sino también las instituciones de diálogo social y representación colectiva, fundamentales para unas relaciones laborales democráticas.

Los sindicatos no son enemigos del Estado. Son instituciones democráticas que dan voz colectiva a los trabajadores y contribuyen al desarrollo nacional, la estabilidad social y el progreso económico. Cuando se intimida a los dirigentes sindicales, cuando se acosa a los trabajadores por ejercer sus derechos y cuando los Gobiernos interfieren en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores, las víctimas no son solo los sindicatos. Se debilita la propia democracia y se socava el diálogo social.

La confianza entre los interlocutores sociales se erosiona. Los desafíos del desempleo, la informalidad, la desigualdad, el cambio climático, la transformación tecnológica y las crecientes presiones sociales exigen un diálogo social más sólido, no más débil. Se requieren unos sindicatos más fuertes, no más débiles, y un gran respeto por la libertad sindical, sin restricciones a los derechos de los trabajadores. En Ghana, nuestra situación no es perfecta. Sin embargo, nuestra experiencia demuestra que la paz laboral sostenible se logra mejor a través del diálogo, el respeto mutuo y unas instituciones laborales sólidas, en lugar de la confrontación y la intimidación.

A lo largo de los años, los sucesivos Gobiernos han considerado a los sindicatos como un socio legítimo en el desarrollo nacional. Al más alto nivel de gobernanza, el Presidente de la República participa regularmente en estas reuniones con los trabajadores y dialoga directamente con los sindicatos sobre asuntos de relevancia internacional. Esto no es meramente simbólico. Refleja un compromiso nacional con el diálogo social y el respeto a la voz de los trabajadores. Este diálogo ha contribuido significativamente a la paz laboral, fortaleciendo la confianza entre los interlocutores sociales y demostrando que un diálogo constructivo sigue siendo la vía más eficaz para resolver las diferencias e impulsar el desarrollo nacional.

La lección es clara: el respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva no representa una amenaza para el desarrollo, sino un requisito indispensable. Por consiguiente, instamos al Gobierno de Nigeria a que adopte todas las medidas necesarias para investigar las alegaciones señaladas por la Comisión de Expertos, garantice la seguridad e independencia de los dirigentes y afiliados sindicales, se abstenga de interferir en los asuntos sindicales y cumpla plenamente con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98. Nos solidarizamos con nuestros hermanos y hermanas de Nigeria y reafirmamos que los trabajadores de todo el mundo deben tener la libertad de sindicarse, de negociar colectivamente y de defender sus intereses sin temor, intimidación o violencia.

Miembro gubernamental, Ghana: Es fundamental reafirmar la importancia del Convenio como uno de los convenios fundamentales que sustentan el trabajo decente, la cohesión social y la justicia social en el mundo del trabajo. El Gobierno de la República de Ghana ha tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno de la República de Nigeria a la Comisión de Expertos en relación con el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tal como se consagra en el Convenio. El Gobierno de Nigeria ha indicado con honestidad que se han producido en el país vulneraciones aisladas de estos derechos por parte de los empleadores. Asimismo, ha informado a esta Comisión sobre las reformas legislativas

en curso y su compromiso de garantizar un entorno de relaciones de trabajo armonioso mediante una mejor administración del trabajo.

A la luz de esto, aplaudimos los avances legislativos que está logrando para dar sentido a los derechos previstos en el Convenio y la garantía de no injerencia en los procesos entre trabajadores y empleadores en relación con estos derechos. Si bien felicitamos al Gobierno por sus esfuerzos, le instamos a que continúe colaborando de manera constructiva con sus interlocutores sociales para resolver conjuntamente todos los desafíos inherentes y evitar que se repitan en el futuro.

El Gobierno de Ghana insta al Gobierno de la República de Nigeria a que recurra a la asistencia técnica necesaria de la OIT para garantizar que estos derechos se integren en la validación tripartita de los proyectos de ley pendientes y facilitar su pronta aprobación por la autoridad competente. Instamos a la Comisión a que considere en sus conclusiones los esfuerzos del Gobierno de la República de Nigeria en materia de reformas.

Miembro trabajador, Zimbabwe: Este caso va más allá de las relaciones de trabajo. Afecta a la integridad del propio Convenio. Durante muchos años, la Comisión de Expertos ha subrayado que la promoción de la negociación colectiva voluntaria es uno de los objetivos fundamentales del Convenio. La Comisión ha recordado en repetidas ocasiones que las negociaciones deben llevarse a cabo de buena fe, que las organizaciones de trabajadores deben actuar sin injerencias y que los convenios colectivos celebrados libremente deben respetarse y aplicarse.

La doctrina de la Comisión al respecto es inequívoca. En su Estudio General sobre la negociación colectiva y en su interpretación consolidada del artículo 4 del Convenio, la Comisión de Expertos ha afirmado sistemáticamente que la negociación colectiva debe llevarse a cabo de buena fe y que deben respetarse los acuerdos alcanzados a través de dicha negociación. La Comisión ha subrayado que los trabajadores tendrían pocos motivos para participar en la negociación colectiva si los acuerdos alcanzados pudieran ser simplemente ignorados por los empleadores o las autoridades públicas. Es precisamente este principio el que está violando Nigeria. A nivel federal, el Gobierno no ha aplicado íntegramente el acuerdo sobre salarios negociado con los sindicatos.

El pago de las prestaciones especiales negociadas para los trabajadores federales sigue sin completarse. Los acuerdos alcanzados entre el Gobierno federal y el NLC y el Congreso de Sindicatos el 2 de junio de 2023 y el 5 de octubre de 2023 no se han cumplido íntegramente. A nivel estatal, en el estado de Edo siguen pendientes los ajustes derivados del salario mínimo nacional. En el estado de Kaduna, los trabajadores siguen enfrentándose a dificultades en lo que respecta a la plena aplicación del salario mínimo nacional. La negociación colectiva no puede limitarse a existir solo sobre el papel.

Cuando los Gobiernos negocian acuerdos con representantes de las organizaciones de trabajadores y luego no los aplican, la negociación colectiva se convierte en un ritual vacío. La Comisión de Expertos ha sostenido en repetidas ocasiones que el objetivo del artículo 4 del Convenio no es meramente facilitar las reuniones entre las partes, sino promover una auténtica negociación colectiva que dé lugar a acuerdos significativos que se respeten en la práctica. Por lo tanto, la no aplicación de los acuerdos negociados no es una cuestión administrativa menor. Atenta contra la esencia misma del Convenio. Sin embargo, los retos en Nigeria van más allá de la no aplicación.

La Comisión de Expertos ha examinado la situación de Nigeria en el marco del Convenio en numerosas ocasiones, incluidas las observaciones adoptadas en 2018, 2021, 2024 y 2025.

La persistencia de estos problemas pone de manifiesto una tendencia preocupante, más que una serie de incidentes aislados. Los trabajadores de Nigeria han negociado de buena fe. Han respetado sus obligaciones. Han dado muestras de paciencia. Ahora es el momento de que el Gobierno de Nigeria haga lo mismo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez**: La delegación de Túnez expresa su reconocimiento al Gobierno de Nigeria y le agradece toda la información facilitada en relación con la aplicación del Convenio. Hemos tomado nota de los avances logrados en el establecimiento de un marco legislativo para la resolución de conflictos en el ámbito laboral de manera eficaz y sostenible, así como de la introducción de directrices. También acogemos con satisfacción las reformas en curso para mejorar la conformidad de la legislación con el Convenio. Aplaudimos estos esfuerzos, así como la colaboración entre Nigeria y la OIT. Mi delegación desea asimismo elogiar los compromisos de Nigeria y los esfuerzos realizados para respetar las normas internacionales del trabajo, al tiempo que toma nota de las observaciones de esta Comisión, así como de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Kenya: Hablo en nombre de los sindicatos africanos y de la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Nos sumamos a las preocupaciones expresadas en relación con el cumplimiento del Convenio por parte de Nigeria. En el centro de este caso se encuentra una cuestión sencilla pero fundamental: ¿puede la negociación colectiva funcionar de manera eficaz cuando los compromisos se retrasan, se ignoran o se someten a un control administrativo excesivo? Para los trabajadores de los servicios públicos de Nigeria, esta no es una pregunta teórica, sino una realidad cotidiana. La negociación colectiva se basa en la buena fe; sin embargo, los sindicatos del sector público se enfrentan con frecuencia a retrasos prolongados antes incluso de que comiencen las negociaciones. Los procesos de negociación son demasiado largos, a menudo reactivos en lugar de institucionalizados, lo que obliga a los trabajadores a movilizarse repetidamente simplemente para conseguir un diálogo sobre cuestiones que afectan a su sustento y a sus condiciones de trabajo. Aún más preocupante es lo que ocurre una vez alcanzados los acuerdos. Los trabajadores de la salud, la educación y otros servicios públicos han vivido en repetidas ocasiones situaciones en las que los resultados negociados no se aplican dentro de los plazos acordados.

Esto genera un ciclo de frustraciones, un ciclo de disturbios laborales y un ciclo de interrupciones evitables de los servicios públicos. La Comisión de Expertos ha tomado nota de las alegaciones relativas a la injerencia en los procesos de negociación colectiva y la no aplicación de los convenios colectivos. Estas preocupaciones afectan a la esencia misma del Convenio. La Comisión también ha pedido, acertadamente, reformas de la legislación laboral, incluida la supresión de las disposiciones que someten los resultados de la negociación colectiva a la aprobación ministerial. Dichas competencias son incompatibles con los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria. Los convenios colectivos deben ser negociados por las partes y no estar sujetos a la discrecionalidad política.

También nos preocupa especialmente la exclusión continuada de determinadas categorías de trabajadores del sector público de los derechos plenos de negociación colectiva. Los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado deberían gozar de la protección garantizada por el Convenio. La negociación colectiva no puede prosperar cuando los acuerdos se consideran opcionales, cuando su aplicación depende de la conveniencia política o cuando los trabajadores deben recurrir repetidamente a acciones colectivas para conseguir lo que les corresponde y lo que han negociado legítimamente. Instamos hoy al Gobierno de Nigeria a que deje de utilizar la política de «sin trabajo, no hay paga» como herramienta de intimidación contra los trabajadores. Esta política, que se deriva del artículo 42.1, *a)* de la Ley sobre Conflictos Sindicales, se ha utilizado indebidamente y se ha

abusado de ella para silenciar las acciones colectivas legales y para criminalizar la lucha legítima por la equidad, la dignidad y el cumplimiento de los acuerdos. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Nigeria a que entable una negociación auténtica y de buena fe, a que aplique íntegramente los acuerdos negociados, a que complete las reformas laborales sin más demora, a que elimine todos los obstáculos restantes a la negociación colectiva libre y voluntaria y a que garantice que todos los trabajadores del sector público amparados por el Convenio puedan ejercer efectivamente sus derechos. El respeto a la negociación colectiva no es solo un derecho de los trabajadores, sino un requisito previo para la estabilidad de la función pública, el diálogo social y una paz laboral duradera.

Miembro gubernamental, Libia: El Estado de Libia tiene el honor de expresar su profundo agradecimiento a la Comisión de Expertos por la elaboración de su Informe, y reafirma su apoyo a las respuestas y aclaraciones objetivas proporcionadas por la República Federal de Nigeria, que reflejan un compromiso claro y sincero con los principios del Convenio, así como una dedicación genuina a fomentar un entorno de trabajo basado en el diálogo y el respeto mutuo. Hemos examinado detenidamente el marco institucional integral presentado por Nigeria para la resolución de conflictos laborales, el cual incluye la negociación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y los procesos judiciales a través de instituciones bien consolidadas que desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar una resolución justa y eficaz de los conflictos. También acogemos con satisfacción la confirmación por parte de Nigeria de que la negociación colectiva se ejerce plenamente entre trabajadores y empleadores y de que el papel del Gobierno se limita a proporcionar el marco legislativo y reglamentario que garantiza la independencia de los interlocutores sociales, un principio esencial del trabajo decente. Además, elogiamos las medidas prácticas adoptadas por el Gobierno nigeriano para proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical y reforzar las capacidades de los inspectores del trabajo, y las directrices sectoriales elaboradas para ciertos sectores clave, así como la labor en curso con respecto a otros sectores.

Asimismo, observamos que las reformas legislativas en curso, en colaboración con la OIT, incluyen la actualización del proyecto de ley sobre las relaciones colectivas de trabajo y el proyecto de ley sobre normas del trabajo dentro de un amplio marco de consulta tripartita. En conclusión, el Estado de Libia reafirma su apoyo a los esfuerzos de la República Federal de Nigeria y alienta a que se mantenga un diálogo constructivo con los órganos de control de la OIT. El Estado de Libia insta asimismo a la estimada Comisión a que tenga en cuenta los avances logrados y valore las medidas concretas adoptadas por la República de Nigeria para reforzar los derechos sindicales y la negociación colectiva.

Miembro trabajador, Sudáfrica: Tomo la palabra en nombre de la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA) para poner de relieve la difícil situación de los trabajadores del sector público de Nigeria, a quienes se les siguen negando sus derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Estos trabajadores pertenecen a los servicios de inmigración, los servicios penitenciarios, los servicios aduaneros, los servicios de la Casa de la Moneda y la Imprenta Oficial, el Banco Central de Nigeria, las fuerzas de defensa, la policía y otros trabajadores del sector público que no se dedican a la administración del Estado. El Convenio núm. 98 es una norma internacional del trabajo fundamental que protege a los trabajadores contra la discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva voluntaria entre empleadores y trabajadores. El Gobierno nigeriano está vulnerando los derechos de estos grupos de trabajadores del sector público, discriminándolos por afiliarse y constituir sindicatos y por participar en la negociación colectiva. Estos trabajadores son profesionales comprometidos que deben disfrutar de sus derechos como cualquier otro grupo de trabajadores reconocido por la legislación de Nigeria.

Los convenios sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva reconocen el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, a afiliarse y a constituir sindicatos. La negociación colectiva no es solo una obligación jurídica, sino una necesidad fundamental para garantizar salarios justos, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. La imposibilidad de disfrutar de estos derechos fundamentales tiene un impacto negativo en los servicios prestados a toda la población nigeriana que depende de los servicios gubernamentales. La confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales también puede verse afectada. En mi país, Sudáfrica, la Constitución y la Ley de Relaciones de Trabajo permiten a los trabajadores afiliarse y participar en los sindicatos de su elección sin temor a sufrir discriminación o acoso. Este derecho se extiende a los miembros de las fuerzas policiales, los servicios penitenciarios y las fuerzas de defensa. Estos trabajadores cuentan con sus propios sindicatos: el Sindicato de Derechos Civiles de la Policía y los Servicios Penitenciarios (POPCRU) y el Sindicato Nacional de las Fuerzas de Defensa de Sudáfrica (SANDU). La negociación colectiva se lleva a cabo principalmente a través del Consejo de Coordinación y Negociación de la Administración Pública, que reúne a representantes del Gobierno y de los sindicatos. Varios sindicatos importantes del sector público desempeñan un papel clave en la representación de los empleados. Entre ellos se encuentran el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y Afines, que representa a los trabajadores de la salud, la educación y otros servicios públicos, y la Asociación de Funcionarios Públicos, uno de los mayores sindicatos en representación de los funcionarios públicos, por mencionar solo algunos. Estos sindicatos negocian en nombre de sus afiliados y contribuyen a garantizar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores. Hago un llamamiento al Gobierno de Nigeria para que siga el ejemplo legislativo de Sudáfrica en materia de lucha contra la discriminación, garantizando a todos los funcionarios públicos el derecho a sindicarse, el derecho a afiliarse y a constituir un sindicato, incluidas las federaciones sindicales. Reafirmamos nuestro compromiso de luchar contra la discriminación en todas sus formas dentro de la función pública. Es nuestra responsabilidad colectiva defender los derechos de todos los trabajadores, garantizando que puedan actuar con unidad, fuerza y solidaridad.

El Informe de la Comisión de Expertos ha instado en repetidas ocasiones al Gobierno a emprender reformas que siguen siendo una promesa sin fin. Unos sindicatos de la función pública fuertes y una negociación colectiva eficaz contribuyen de manera significativa a la democracia en el lugar de trabajo, a la justicia social y a la mejora de la prestación de los servicios públicos. Insto al Gobierno de Nigeria a que defienda los principios de democracia e igualdad, esenciales para una sociedad justa.

Miembro gubernamental, Marruecos: Permítanme, al inicio de esta intervención, elogiar la labor realizada por la Comisión de Expertos en el ejercicio de su mandato. Asimismo, agradecemos al Gobierno de Nigeria la información detallada y las aclaraciones facilitadas a esta Comisión, así como el espíritu de cooperación que ha demostrado en el marco del diálogo con los mecanismos de control de la OIT con miras a dar curso a las observaciones formuladas.

Hemos seguido con atención la exposición presentada por la delegación de Nigeria y valoramos los esfuerzos realizados para reforzar aún más la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con las normas internacionales del trabajo. También destacamos el fortalecimiento del marco jurídico e institucional destinado a promover el diálogo social, prevenir y resolver los conflictos laborales y favorecer el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva. A este respecto, los mecanismos de negociación, mediación, conciliación, arbitraje y resolución judicial establecidos, así como las consultas tripartitas llevadas a cabo con el apoyo de la OIT, dan testimonio del compromiso de Nigeria con los principios consagrados en el Convenio núm. 98, en particular la libertad sindical, la

negociación colectiva, la institucionalización del diálogo social y la promoción de un clima social propicio para el trabajo decente. Los resultados comunicados ilustran el carácter concreto y efectivo de la negociación colectiva en Nigeria, con más de 130 convenios colectivos en vigor en sectores estratégicos que cubren a cerca de 4,6 millones de trabajadores, lo que confirma el papel esencial de este mecanismo en la regulación de las relaciones de trabajo y el mantenimiento de la paz social.

A la luz de los avances logrados, Marruecos anima a proseguir los esfuerzos emprendidos, con el apoyo de un diálogo constructivo con la OIT y de la cooperación técnica, con el fin de consolidar aún más los logros en materia de negociación colectiva, diálogo social y protección de los derechos sindicales, de conformidad con el Convenio núm. 98.

Miembro trabajador, República Democrática del Congo: Los trabajadores congoleños, al igual que los miembros trabajadores, denuncian el caso de Nigeria con profunda preocupación. Nuestro mensaje es sencillo: la libertad sindical no puede existir cuando las autoridades públicas se entrometen en los asuntos de los sindicatos, imponen a los dirigentes a los trabajadores y utilizan a las fuerzas de seguridad y al Poder Judicial para sofocar la acción sindical.

Nigeria ratificó los Convenios núms. 87 y 98 hace más de sesenta años. Sin embargo, la Comisión de Expertos sigue señalando graves alegaciones de acoso, intimidación, detenciones, violencia policial e injerencias en la vida sindical. En 2025, la Comisión de Expertos tomó nota de las denuncias relativas a la ocupación de la sede del NLC en el estado de Edo, a la destitución de dirigentes elegidos democráticamente, a la intimidación de responsables sindicales y al uso de las fuerzas de seguridad para impedir las actividades sindicales. Llamemos a las cosas por su nombre: no se trata de una simple disputa administrativa, sino más bien de un intento de tomar el control de las organizaciones de trabajadores con el único objetivo de sofocar la libertad sindical y la acción laboral.

En el estado de Edo, las estructuras sindicales electas habrían sido sustituidas por otras respaldadas por las autoridades públicas. Se les habrían proporcionado los recursos necesarios para torpedear los sindicatos legítimos, mientras que los representantes legítimos de los trabajadores eran apartados. También se han denunciado hechos similares en Lagos y en el estado de Rivers. Cuando un mismo fenómeno se repite en varios estados de la federación, ya no se trata de un incidente aislado, sino, por el contrario, de un patrón preocupante de injerencia política en la autonomía sindical.

El derecho de sindicación significa que los trabajadores eligen libremente a sus representantes. Ni los gobernadores, ni la policía, ni ningún actor político eligen a los dirigentes sindicales. Un sindicato controlado por el Gobierno no es un sindicato. Una negociación colectiva llevada a cabo por estructuras impuestas no es tal. Y un diálogo social sin organizaciones de trabajadores independientes no es más que una ilusión.

Por ello, instamos al Gobierno de Nigeria a que investigue todas las denuncias de violencia e injerencia, restablezca las estructuras sindicales legítimamente elegidas, ponga fin al uso de las fuerzas de seguridad contra las actividades sindicales legales y garantice el pleno cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98, con el fin de asegurar la efectividad de los derechos sindicales. Esta Comisión debe enviar un mensaje claro: la democracia no puede ser selectiva. Un Estado que pretenda respetar la democracia debe garantizar a los trabajadores la plena libertad para elegir a sus representantes sindicales a todos los niveles.

Miembro trabajador, Eswatini: Deseamos subrayar la importancia fundamental de las reformas legislativas que se están llevando a cabo y que se han propuesto en Nigeria como un paso necesario y urgente hacia el pleno cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de relieve varios aspectos de la Ley sobre los Sindicatos y la legislación relacionada que requieren modificaciones. Entre ellos figuran los umbrales restrictivos para la constitución de sindicatos, las limitaciones al registro de nuevos sindicatos, la excesiva discrecionalidad ministerial a la hora de invalidar la inscripción de un sindicato y las amplias exclusiones de determinadas categorías de trabajadores del derecho de sindicación. Además, las restricciones al ejercicio del derecho de huelga, incluido el arbitraje obligatorio, la definición demasiado amplia de servicios esenciales y las sanciones penales, suscitan serias preocupaciones en cuanto al ejercicio efectivo de los derechos sindicales. Desde nuestro punto de vista, estas reformas no son meros ajustes jurídicos técnicos, sino que afectan al núcleo mismo de la libertad sindical.

El Convenio núm. 98 garantiza a los trabajadores y a los empleadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como de constituir organizaciones de su elección sin autorización previa. Cualquier marco legislativo que imponga barreras indebidas, ya sea mediante umbrales numéricos o restricciones a la acción sindical, corre el riesgo de socavar este principio fundamental. Destacamos especialmente el esfuerzo que se está realizando para consolidar estas reformas en el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo. Esto supone una valiosa oportunidad para que Nigeria armonice su marco jurídico nacional con las normas internacionales del trabajo.

Garantizar que los trabajadores, incluidos los de sectores anteriormente excluidos, puedan sindicarse libremente, que los sindicatos puedan actuar sin injerencias y que se respete el derecho de huelga tanto en la legislación como en la práctica reforzará de manera significativa las relaciones laborales y la gobernanza democrática. Además, las reformas que aborden la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva en las Zonas Francas Industriales y que garanticen un auténtico pluralismo sindical son esenciales para adaptar la legislación laboral a las realidades económicas actuales. Creemos firmemente que un diálogo social significativo, junto con reformas legislativas, es indispensable para fomentar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Por lo tanto, animamos al Gobierno de Nigeria a que acelere estas reformas, en consulta con los interlocutores sociales, y a que aproveche la asistencia técnica ofrecida por la OIT. En este sentido, instamos al Gobierno nigeriano a que ponga fin al continuo retraso en el envío de estos proyectos de ley al poder legislativo para su promulgación. Consideramos que un retraso de siete años tras su conclusión es inexplicable y supone un obstáculo continuo para la aplicación del Convenio núm. 98. Estas medidas no solo impulsarán el cumplimiento del Convenio núm. 98, sino que también contribuirán a un entorno laboral más justo, inclusivo, sostenible y estable.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) agradece al Gobierno de Nigeria la información facilitada y acoge con satisfacción esta discusión. La ICM desea hacer hincapié en que la protección efectiva de los trabajadores frente a la discriminación antisindical y la injerencia constituye el núcleo mismo del Convenio. Los trabajadores deben poder afiliarse y participar libremente en sindicatos sin temor a represalias, despidos, intimidaciones ni cualquier otra forma de perjuicio. A este respecto, observamos con preocupación las cuestiones planteadas a lo largo de varios años en relación con la discriminación antisindical y la injerencia en varios sectores de la economía. Los despidos de trabajadores que intentan afiliarse a sindicatos, las acciones dirigidas contra dirigentes y miembros sindicales y los

obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales siguen planteando serias dudas sobre la aplicación práctica del Convenio.

Nos preocupa especialmente que los trabajadores sigan encontrando obstáculos a la hora de sindicarse y afiliarse a los sindicatos de su elección. La libertad de sindicación y la negociación colectiva no pueden ejercerse cuando se desalienta, intimida o impide a los trabajadores afiliarse a sindicatos independientes. Igualmente preocupantes son las situaciones en las que los empleadores tratan de influir o controlar la representación de los trabajadores a través de organizaciones dominadas por los empleadores o los denominados «sindicatos amarillos», que socavan la auténtica negociación colectiva y debilitan la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses de forma independiente. Por lo tanto, alentamos al Gobierno a que garantice que toda discriminación antisindical, toda injerencia y todos los despidos relacionados con la afiliación a sindicatos o las actividades sindicales sean objeto de investigaciones rápidas, independientes y eficaces. Cuando se determinen vulneraciones, deben estar disponibles las medidas de reparación adecuadas, incluyendo la reincorporación al puesto de trabajo, la indemnización y sanciones que sean lo suficientemente disuasorias como para evitar futuras vulneraciones.

La ICM también desea subrayar la importancia de contar con mecanismos eficaces y oportunos para la resolución de conflictos. Los retrasos en los procedimientos pueden privar a los trabajadores de una protección efectiva y socavar la confianza en las instituciones de relaciones de trabajo. La justicia retrasada suele ser justicia denegada. Los trabajadores que pierden su empleo a causa de actividades sindicales necesitan un acceso rápido a procedimientos imparciales capaces de proporcionar una reparación sin dilación. En conclusión, la ICM insta al Gobierno a que adopte medidas concretas para combatir la discriminación antisindical y la injerencia, prevenir los despidos vinculados a la actividad sindical y garantizar que los trabajadores puedan afiliarse libremente a la organización de su elección, reforzando los mecanismos de resolución de conflictos para garantizar un entorno en el que la negociación colectiva pueda desarrollarse de forma libre y eficaz.

Observadora, IndustriALL Global Union: Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que agrupa a sindicatos de 130 países que representan a los trabajadores de los sectores minero, energético y manufacturero. Nigeria plantea uno de los retos más graves y persistentes para la libertad de sindicación y la negociación colectiva en el continente. Aunque el país ratificó el Convenio en 1960, la brecha entre sus compromisos internacionales y la realidad sobre el terreno sigue ampliándose. La situación afecta a todos los sectores principales, incluidos los de la energía, la industria manufacturera, el transporte y los servicios. En todo el país, las autoridades de todos los niveles eluden la negociación colectiva mediante comisiones salariales. En lugar de negociar con los sindicatos, imponen decisiones salariales con fines políticos. Esto excluye por completo a los trabajadores del proceso, dejando a los sindicatos al margen de las decisiones que determinan los salarios, las condiciones de trabajo y el alcance de la negociación.

El sector privado también plantea graves retos. Las empresas siguen negando a los trabajadores el derecho a afiliarse a sindicatos, a negociar colectivamente y a disfrutar de los derechos fundamentales en el trabajo. Por ejemplo, en una refinería de Lagos, cientos de trabajadores fueron despedidos tras intentar sindicalizarse. Tras la intervención del NLC y de las organizaciones afiliadas, la empresa firmó un acuerdo que permitía la sindicalización. Sin embargo, en el plazo de una semana se desplegaron soldados para intimidar a los trabajadores e impedirles afiliarse a sindicatos. IndustriALL Global Union observa y destaca las siguientes violaciones de los derechos fundamentales en Nigeria en virtud del Convenio núm. 98: discriminación antisindical y represalias, injerencia del empleador en los asuntos

sindicales, restricción de la negociación colectiva, uso excesivo de las fuerzas de seguridad durante los conflictos laborales, barreras jurídicas y administrativas y falta de aplicación de las medidas de protección. IndustriALL también respalda los puntos clave planteados en la comunicación de la CSI en relación con la falta de respuesta del Gobierno de Nigeria a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y otros órganos de control de la OIT.

Esta Comisión debe expresar su profunda preocupación y exigir que el Gobierno de Nigeria adopte medidas concretas y con plazos definidos para poner remedio a estas graves violaciones.

Representante gubernamental: Nigeria desea expresar su agradecimiento a todas las delegaciones que han intervenido sobre este asunto. Se ha tomado debidamente nota de las observaciones formuladas tanto por el Grupo de los Trabajadores como por el Grupo de los Empleadores. Nigeria considera que las observaciones de los órganos de control y de varias delegaciones constituyen valiosas herramientas para la mejora continua, más que meros ejercicios de cumplimiento normativo. Todos los trabajadores de Nigeria tienen, tanto en la legislación como en la práctica, derecho a afiliarse a sindicatos y no se les impide ejercer este derecho.

El Gobierno de Nigeria reitera que el diálogo social sigue siendo el mecanismo principal para gestionar las relaciones de trabajo en el país y que no interfiere en los asuntos sindicales. Por lo tanto, el Gobierno seguirá colaborando de forma significativa, de acuerdo con las disposiciones del Convenio núm. 98, que fue adoptado por este augusto organismo, ya que la libertad sindical por sí sola no era suficiente. Los trabajadores necesitaban protección frente a las represalias, independencia del control de los empleadores y un marco jurídico que hiciera de la negociación colectiva una realidad y no un mero símbolo. Sin embargo, aunque el Gobierno mejora los procesos de acuerdo con nuestros procedimientos establecidos de resolución de conflictos, en lo que respecta a la cuestión del estado de Edo, mencionada en el transcurso de nuestras deliberaciones, el honorable Ministro de Trabajo y Empleo intervino, como era de esperar, en el conflicto entre el Gobierno del estado de Edo y la sección del NLC en dicho estado. Para demostrar la voluntad del Gobierno y su cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 98, el Gobierno creó una comisión de investigación de alto nivel integrada por miembros del NLC de la sección del estado de Edo.

Ambas partes, el NLC y el Gobierno estatal, acordaron colaborar para encontrar una solución duradera. Permítanme reiterar que el Gobierno de Nigeria está dispuesto a seguir dialogando con todas las partes para explorar nuevas vías que faciliten una resolución amistosa de las cuestiones planteadas, en caso de que las medidas conciliatorias adoptadas aún no hayan dado los resultados deseados. Permítanme responder brevemente en relación con el NURTW, tema que ha vuelto a plantear la dirección del NLC. El honorable Ministro de Trabajo y Empleo también ha intervenido para resolver este conflicto. En un momento dado, las partes en este conflicto abandonaron los procesos de mediación y conciliación y pasaron a la fase de resolución judicial.

Tras el fallo judicial, se reanudó la conciliación con la presentación de varias sentencias judiciales. El Gobierno consideró necesario, en ese momento, remitir dichas sentencias al Ministerio de Justicia para su interpretación. Esto demuestra que el Gobierno está tomando medidas concretas para resolver de forma objetiva las cuestiones objeto de controversia. Por lo tanto, aseguramos a esta Comisión que este asunto se está atendiendo y se resolverá de conformidad con nuestros procesos de resolución de conflictos. Nigeria toma nota de la observación de la Comisión de Expertos de que las garantías jurídicas deben ir acompañadas de mecanismos de aplicación eficaces.

En consecuencia, se están llevando a cabo iniciativas para reforzar los servicios de administración e inspección del trabajo con el fin de mejorar el seguimiento, la investigación y la aplicación de la ley en relación con las denuncias de discriminación antisindical. Nigeria está llevando a cabo actualmente una de las revisiones más exhaustivas de su legislación laboral desde su independencia. El objetivo es modernizar el marco jurídico que regula las relaciones de trabajo y garantizar una mayor conformidad con las normas internacionales del trabajo ratificadas. El proceso de revisión se ha llevado a cabo mediante amplias consultas tripartitas en las que han participado el Gobierno, los empleadores, los trabajadores y expertos técnicos, con el apoyo de la Oficina. Se han elaborado varios instrumentos legislativos, entre los que se incluyen el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo y el proyecto de ley sobre normas del trabajo, entre otros.

Por lo tanto, el Gobierno toma nota de las observaciones de los trabajadores relativas a los derechos de negociación colectiva de determinadas categorías de trabajadores del sector público y desea asegurar a esta Comisión que estas cuestiones siguen siendo objeto de un examen minucioso en el marco del proceso de reforma en curso. También tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales. A este respecto, Nigeria acoge con satisfacción que la Comisión de Expertos haya reconocido que el requisito de aprobación ministerial que figura actualmente en el artículo 19 no se mantiene en el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo. Esto supone un paso importante hacia un mayor fortalecimiento de la autonomía de los procesos de negociación colectiva, en consonancia con el Convenio. El Gobierno mantiene su compromiso de colaborar de forma constructiva con los interlocutores sociales y la Oficina para estudiar las posibilidades de asistencia técnica disponibles y garantizar que el marco legislativo final se base plenamente en las normas internacionales del trabajo y en las realidades nacionales.

Concluiré haciendo hincapié en que nuestro Gobierno mantiene su pleno compromiso con la negociación colectiva genuina, la promoción de la libertad sindical, la negociación colectiva, el diálogo social y el trabajo decente. Reconocemos que siguen existiendo desafíos, al igual que en muchos países. Sin embargo, se han logrado avances significativos gracias a las reformas institucionales, la elaboración de políticas, la modernización legislativa y la colaboración constante con los interlocutores sociales. Puede que aún no hayamos llegado a donde queremos estar, pero sin duda ya no estamos donde estábamos. Por lo tanto, Nigeria acoge con beneplácito la colaboración continuada con la OIT y reitera su disposición a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, especialmente en los ámbitos de la reforma de la legislación laboral, el fortalecimiento de las instituciones de negociación colectiva, la inspección del trabajo, la gestión de datos y los mecanismos para prevenir la discriminación antisindical.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean dar las gracias a los oradores que han intervenido hoy. Queremos agradecer de nuevo al Gobierno de Nigeria la información que nos ha facilitado y su colaboración. Antes de pasar a mis observaciones finales, quiero señalar que la intervención del representante de los trabajadores de Eswatini se ha referido al derecho de huelga. Deseamos recordar a los oradores que estamos aquí para abordar la aplicación por parte del Gobierno del Convenio núm. 98, tanto en la legislación como en la práctica.

Reiteramos la importancia de garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 98 tanto en la legislación como en la práctica, lo que incluye una protección efectiva contra la discriminación antisindical, la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria y un marco legislativo que respalde la independencia de los interlocutores sociales. A la luz de la discusión de hoy, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno de Nigeria adopte

las siguientes medidas: i) proporcionar información específica sobre las alegaciones de injerencia en la negociación colectiva, la ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos y la no aplicación de los convenios colectivos tal y como se implementan en la práctica; ii) facilitar información sobre las investigaciones relativas a las alegaciones de discriminación antisindical planteadas por primera vez en las observaciones de la Comisión de Expertos en 2021 y sobre los resultados de dichas investigaciones; iii) comunicar información sobre las medidas adoptadas para profundizar en el tripartismo y el diálogo social, y garantizar asimismo el funcionamiento del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, órgano supremo de supervisión del diálogo social y el tripartismo en Nigeria, y iv) proseguir su proceso de reforma de la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que las disposiciones legislativas pertinentes se ajusten al Convenio, y seguir recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina en relación con dicha reforma.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores dan las gracias al Gobierno de Nigeria por la información que ha facilitado a esta Comisión, así como a todos los delegados que han intervenido durante el debate. Hemos escuchado atentamente las intervenciones realizadas y tomamos nota de las referencias del Gobierno a la reforma laboral en curso, a la adopción de la Política Nacional de Relaciones Laborales y a la elaboración de directrices sectoriales destinadas a combatir la discriminación antisindical. También tomamos nota de la voluntad manifestada de seguir colaborando con la OIT y los interlocutores sociales. Al mismo tiempo, esta discusión ha confirmado que siguen sin resolverse graves cuestiones preocupantes relativas a la aplicación del Convenio.

Muchas de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos llevan varios años siendo objeto de examen por parte de esta Comisión, entre ellas las denuncias de discriminación antisindical, los despidos relacionados con la actividad sindical, la injerencia en los procesos de negociación colectiva, la no aplicación de los convenios colectivos y las restricciones que afectan a los derechos de negociación colectiva de determinadas categorías de trabajadores del sector público. Los miembros trabajadores también siguen profundamente preocupados por los casos señalados de violencia, intimidación y amenazas contra dirigentes y afiliados sindicales, incluidas las denuncias en las que están implicados agentes estatales, así como por la persistencia de un clima de impunidad. Dichos actos generan miedo, socavan el ejercicio de los derechos sindicales y son fundamentalmente incompatibles con la aplicación efectiva del Convenio. El Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar un entorno seguro y propicio en el que los trabajadores y sus organizaciones puedan ejercer sus derechos libremente y sin temor. Esto requiere no solo la investigación y el enjuiciamiento sin demora de los actos de violencia e intimidación, sino también la protección efectiva de las libertades civiles y los derechos fundamentales que son indispensables para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los miembros trabajadores desean subrayar que los trabajadores de Nigeria no pueden seguir esperando indefinidamente a que se produzcan avances concretos. Las repetidas garantías, las consultas en curso y las referencias a futuras reformas no son suficientes si las violaciones persisten en la práctica y si los trabajadores siguen sufriendo represalias por ejercer sus derechos fundamentales. El Convenio núm. 98 exige algo más que compromisos formales. Exige una protección efectiva tanto en la legislación como en la práctica. Por lo tanto, esperamos que el Gobierno adopte sin demora medidas concretas y cuantificables. En particular, instamos al Gobierno a: i) garantizar que todas las denuncias de discriminación antisindical e injerencia se investiguen de forma rápida y eficaz, y garantizar el acceso a recursos de reparación y sanciones efectivas cuando se determinen violaciones; ii) proporcionar información detallada sobre el resultado de las investigaciones llevadas a

cabo, incluso en los sectores bancario, educativo, eléctrico, petrolero, del gas y de las telecomunicaciones; iii) garantizar un entorno seguro y propicio en el que los trabajadores y sus organizaciones puedan ejercer libremente sus derechos, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, sin temor a la intimidación, la violencia o las represalias; iv) completar sin demora el proceso de reforma de la legislación laboral en curso para que la legislación nacional se ajuste plenamente al Convenio, esto incluye garantizar el pleno reconocimiento de los derechos de negociación colectiva de todos los trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado y eliminar las disposiciones legislativas que permitan una injerencia indebida en la negociación colectiva, y v) recopilar y proporcionar periódicamente información estadística fiable sobre los convenios colectivos celebrados y aplicados, así como sobre los sectores y los trabajadores a los que se aplican dichos convenios.

Como nota final, los miembros trabajadores reconocen la disposición manifestada por el Gobierno a recibir apoyo. Recordamos que las cuestiones debatidas hoy llevan años pendientes. Las expectativas son claras. Los trabajadores nigerianos tienen derecho a una protección efectiva contra la discriminación antisindical, a una negociación colectiva genuina y libre de injerencias y al pleno respeto de sus derechos de conformidad y del Convenio núm. 98. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de Nigeria y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de la naturaleza de larga data de las cuestiones planteadas en lo que respecta a la discriminación antisindical y la injerencia en el derecho de negociación colectiva, así como del retraso para concluir la reforma de la legislación laboral en curso.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado, a fin de:

- **promover la negociación colectiva libre y voluntaria y proporcionar información sobre dichas medidas;**
- **garantizar que todos los alegatos de discriminación antisindical, injerencia y acciones que menoscaban los derechos de negociación colectiva se investiguen inmediata y efectivamente, y garantizar el acceso a vías de recurso efectivas y a sanciones disuasorias en los casos en que se establezcan violaciones;**
- **proporcionar información sobre el resultado de las investigaciones emprendidas, inclusive en los sectores bancario, de la educación, de la electricidad, del petróleo, del gas y de las telecomunicaciones, y sobre las medidas adoptadas para responder a las preocupaciones relativas a la injerencia y a la aplicación de los convenios colectivos y a los mecanismos inadecuados de resolución de conflictos;**
- **garantizar un entorno seguro y propicio en el que los trabajadores y sus organizaciones puedan ejercer sus derechos libremente, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, sin temor a ser objeto de intimidación, violencia o represalias;**

- **proseguir, sin más demora, el proceso de reforma de la legislación laboral en curso, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, a fin de poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio, en particular asegurando el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva para todos los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado, incluidos los servicios penitenciarios y el Banco Central de Nigeria, y eliminando las disposiciones que permiten la injerencia indebida en la negociación colectiva;**
- **proporcionar información estadística fiable sobre los convenios colectivos concluidos y vigentes y el número de trabajadores cubiertos por los mismos.**

La Comisión invitó al Gobierno a que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina y a que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

Representante gubernamental: El Gobierno federal de Nigeria ha acogido con sentido de la responsabilidad las anteriores conclusiones sobre el caso individual de Nigeria en relación con el Convenio y ha tomado nota de todas las observaciones y medidas recomendadas. Nigeria agradece los debates constructivos que ha suscitado nuestro caso, así como las opiniones expresadas por los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Reiteramos nuestro compromiso con la aplicación plena y efectiva del Convenio, en particular en lo que se refiere al fortalecimiento de los marcos jurídicos e institucionales existentes y a la subsanación de las deficiencias detectadas en la legislación y la práctica, la creación de un entorno propicio para un sindicalismo libre y justo, la promoción de la negociación voluntaria y de los mecanismos de resolución de conflictos y el fomento de la negociación colectiva sin interferencias por parte de los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, así como la aplicación efectiva y adecuada de los convenios colectivos.

En el marco del compromiso con los principios del tripartismo, Nigeria se ha mostrado coherente a la hora de mantener y respaldar las instituciones de diálogo social, así como de fomentar una colaboración sólida con sus interlocutores sociales a todos los niveles. Reconocemos que el diálogo social sigue siendo fundamental para mantener un clima de relaciones laborales sólido y saludable y para garantizar la justicia social para todos.

El Gobierno de Nigeria ha decidido adoptar las siguientes medidas concretas como respuesta directa para aplicar de manera efectiva las recomendaciones recibidas tras nuestras deliberaciones:

- esforzarse por celebrar reuniones periódicas del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo;
- acelerar el proceso de revisión de nuestra legislación laboral, en particular en lo que respecta al proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo y al proyecto de ley sobre normas del trabajo;
- seguir creando un entorno propicio para la aplicación efectiva del Convenio, y
- recurrir a la asistencia técnica de la OIT y proporcionar cualquier información adicional que solicite la Comisión antes del 1 de septiembre de 2026.

Una vez más, en nombre del Gobierno federal de Nigeria, agradezco a la Comisión el interés mostrado por la aplicación del Convenio núm. 98 en Nigeria.

Panamá (ratificación:1958)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

La República de Panamá, de conformidad con los artículos 40, 68 y 76 de la Constitución Política, reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad sindical y la protección efectiva del derecho de sindicación de trabajadores y empleadores, como pilares fundamentales del Estado social de derecho. El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), orienta su actuación en estricto apego a la Constitución Política y a las normas del derecho internacional del trabajo ratificadas por el país. Así, de conformidad con el artículo 1 del Código del Trabajo, las relaciones entre el capital y el trabajo se encuentran reguladas sobre la base de los principios de justicia social, garantizando la protección estatal en beneficio de los trabajadores, promoviendo el pleno empleo y procurando condiciones que aseguren una existencia decorosa para el trabajador y una compensación equitativa al capital por su inversión.

En ese contexto, Panamá reafirma su compromiso con la promoción de la justicia social, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y el fortalecimiento del diálogo social tripartito, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 y 16 relativos al trabajo decente, el crecimiento económico e instituciones sólidas. De esta manera, la protección a la libertad sindical se encuentra consagrada en el Código del Trabajo, en los artículos 379 y subsiguientes, que incluyen garantías dirigidas a prevenir actos de injerencia, discriminación y afectaciones indebidas al ejercicio de la actividad gremial. Asimismo, conforme al artículo 334, el Estado reconoce y protege el derecho de sindicación como un medio eficaz para contribuir al desarrollo económico y social del país, al fortalecimiento de la cultura democrática y al sostenimiento de la paz social.

Para el Estado, el diálogo social constituye una política de Estado orientada a garantizar la libertad sindical, la transparencia y la resolución pacífica de controversias laborales. A través de espacios institucionalizados de concertación tripartita, el Gobierno ha promovido la participación autónoma, libre y representativa de las organizaciones sindicales y empresariales, fortaleciendo la construcción de consensos sostenibles, en plena consonancia con los estándares internacionales del trabajo.

Panamá cuenta, además, con garantías reforzadas de protección a la actividad sindical. La legislación panameña reconoce expresamente fueros sindicales que prohíben el despido, hostigamiento, persecución o cualquier forma de represalia contra trabajadores y dirigentes sindicales por razón del ejercicio de funciones gremiales. Estas garantías constituyen mecanismos concretos de tutela de la libertad sindical y aseguran el ejercicio libre, independiente y efectivo de la actividad sindical conforme a la Constitución Política, el Código del Trabajo y los convenios internacionales ratificados por la República.

Para hacer efectivos esos compromisos, el Estado ha venido impulsando políticas públicas y acciones estratégicas orientadas a la promoción del empleo digno y libremente elegido, con el objetivo de consolidar un entorno institucional que favorezca relaciones laborales equilibradas, la estabilidad en el empleo y el bienestar del sector productivo nacional, en concordancia con los principios consagrados en los instrumentos internacionales del trabajo.

De esta manera, el ejercicio del diálogo social y la negociación colectiva en Panamá se refleja en las siguientes acciones y resultados concretos, con la participación del MITRADEL.

Entre julio de 2024 y abril de 2026, se registraron 177 convenios y acuerdos colectivos, beneficiando directamente a 69 004 trabajadores y se tramitaron 120 pliegos de peticiones, sin registro de huelgas.

Entretanto, el mercado laboral mantuvo su dinamismo con un crecimiento de un 11 por ciento de contrataciones a nivel nacional, lo que representa más de 30 700 contratos adicionales, comparando el 2024 con respecto al 2025, reflejando una recuperación sostenida y condiciones favorables para el empleo formal.

El MITRADEL fortalece permanentemente los mecanismos de inspección laboral, conciliación y diálogo tripartito, para prevenir, investigar y atender denuncias relacionadas con hostigamiento, violencia y cualquier forma de vulneración contra dirigentes sindicales, garantizando seguimiento institucional y protección efectiva conforme al marco legal vigente.

De julio de 2024 a febrero de 2026, se realizaron más de 24 000 inspecciones, beneficiando a más de 600 000 trabajadores. Estas actuaciones no se limitaron a verificaciones formales, sino que incorporaron acciones preventivas y correctivas dirigidas a promover el cumplimiento normativo.

El ejercicio del diálogo social, en el contexto del fallo de inconstitucionalidad del contrato ley suscrito entre Panama Ports Company y el Estado panameño, con la intervención del Órgano Ejecutivo, la mediación del MITRADEL y el fortalecimiento de los canales de concertación social, fueron mecanismos cruciales para la preservación de la continuidad y estabilidad laboral y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, tras darse la sustitución patronal.

Ante el vencimiento de la concesión de Revisalud San Miguel, S.A., encargada de la gestión de residuos en uno de los distritos de la Ciudad de Panamá, la mediación de MITRADEL contribuyó a garantizar el pago de prestaciones laborales y la protección de los derechos adquiridos de los trabajadores.

En el sector bananero de la provincia de Bocas del Toro, las acciones de reactivación laboral durante el año 2025 fortalecieron la estabilidad del empleo formal, reflejando más de 1 600 contratos vigentes y 967 contratos debidamente inscritos.

El consenso histórico, alcanzado en torno al salario mínimo, constituye un acto de justicia social que reafirma el compromiso del Estado con la defensa de los derechos de los trabajadores y con la promoción de un desarrollo económico y social sostenible e inclusivo. El acuerdo alcanzado tiene un impacto directo sobre el 27 por ciento de la población asalariada del sector privado, priorizando la protección de los empleos existentes y la sostenibilidad de las empresas.

La firma de la Convención Colectiva de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) 2026-2029, que garantiza la continuidad de beneficios adquiridos e incorpora nuevos ajustes salariales y laborales, contribuyó de manera significativa al fortalecimiento de la paz social en un sector estratégico como el de la construcción.

La puesta en marcha del programa «Juan Albañil», resultado de la alianza entre el MITRADEL y la Caja de Ahorros, representa un avance histórico en materia de inclusión financiera al facilitar el acceso a créditos hipotecarios para obreros históricamente excluidos del sistema bancario, debido a la discontinuidad de los contratos de obras.

Hemos implementado programas de capacitación y sensibilización dirigida a empleadores y trabajadores, organizada por el Instituto Panameño de Estudios Laborales, a fin de fortalecer sus conocimientos en materia laboral, aclarar dudas sobre aspectos fundamentales de la relación laboral y contribuir a una adecuada comprensión y aplicación de la normativa laboral.

Esas acciones formativas constituyen un respaldo concreto al principio del tripartismo y dieron inicio a la iniciativa institucional «Diálogo que Produce», estrategia orientada a fortalecer las relaciones laborales en el sector productivo mediante procesos de capacitación conjunta dirigidos a empleadores y trabajadores. El proyecto fomenta el diálogo social, la comprensión del marco legal laboral y la resolución pacífica de conflictos.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, desde junio de 2025 el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, de carácter triparto, ha desarrollado diversas actividades orientadas a fortalecer su funcionamiento institucional, consolidar la participación de los actores sociales y avanzar en la elaboración de instrumentos nacionales en esta materia, con el acompañamiento técnico de la OIT.

El Consejo avanzó en la coordinación interinstitucional y en la elaboración del Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este periodo se realizaron reuniones informativas y sesiones plenarias para la presentación de avances sobre la consultoría del Perfil, se fortalecieron los mecanismos de comunicación tripartita y se discutieron aspectos normativos, estadísticos y de prevención en distintos sectores productivos. El Consejo trabaja en el Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como una herramienta técnica basada en evidencias para orientar la política pública en la materia.

En el sector educativo, se mantuvo un diálogo permanente con organizaciones magisteriales mediante mesas de trabajo para la elaboración del nuevo reglamento del Fondo de Capacitación Gremial Docente, la organización de las elecciones de los representantes docentes ante la directiva del Plan de Retiro Anticipado Autofinanciable y el análisis de iniciativas legislativas orientadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral docente, incluyendo mecanismos para el nombramiento por concurso de docentes que han ejercido funciones en cargos temporales o interinos.

También se debe destacar la labor sostenida del Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación, puesto que, durante el periodo comprendido entre abril y julio de 2025, ante la paralización de las labores registrada en algunos centros educativos por parte de algunos gremios docentes, mantuvo de forma permanente la apertura institucional, proactiva y orientada a la preservación de los canales de comunicación con las organizaciones magisteriales. En todo momento, el Ministerio de Educación sostuvo su compromiso con la concertación social, el entendimiento y la búsqueda de soluciones consensuadas, con el objetivo de garantizar la continuidad del servicio educativo y la protección del derecho a la educación de los estudiantes.

Como resultado de este esfuerzo institucional, el 11 de julio de 2025, mediante una reunión con las organizaciones magisteriales se suscribió la «Declaración de principios por la educación y por el retorno inmediato e ininterrumpido a clases», instrumento que reflejó la voluntad compartida de las partes de restablecer plenamente la normalidad académica. Este acuerdo propició la reanudación de las actividades educativas en aquellas instituciones de enseñanza donde persistía la interrupción del servicio, permitiendo la restitución del derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes en condiciones de continuidad, estabilidad y protección del interés superior del menor.

La entidad educativa continuó fortaleciendo el diálogo social mediante la realización de seis encuentros adicionales con las organizaciones magisteriales y sus dirigencias, abordando temas de interés educativo y gremial, favoreciendo la continuidad, apertura y permanencia de los mecanismos institucionales de concertación.

Las acciones expresadas reflejan el valor que el Estado panameño otorga al diálogo social, a la participación activa de las organizaciones sindicales y a la protección del derecho de asociación, en distintos sectores de la economía.

En ejercicio de la potestad reglamentaria prevista constitucionalmente, el Órgano Ejecutivo adoptó el Decreto Ejecutivo núm. 11, de 11 de noviembre de 2025, mediante el cual se desarrollan disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, relativas a la prestación de servicios públicos esenciales. Dicho instrumento no crea restricciones nuevas ni modifica el contenido sustantivo de la legislación vigente, sino que precisa criterios de aplicación conforme a principios de proporcionalidad, razonabilidad y continuidad de servicios esenciales.

Actualmente, la legalidad de dicha norma se encuentra bajo el escrutinio de la Corte Suprema de Justicia, mediante demanda contencioso-administrativa de nulidad, evidencia de que la materia ha sido sometida al control de legalidad de naturaleza jurisdiccional previsto en el ordenamiento jurídico panameño, en estricto respeto al principio de separación de poderes.

El Estado cuenta con un marco normativo e institucional robusto, fundamentado en la Constitución, el Código del Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados y la normativa complementaria aplicable, que garantiza la libertad sindical. Dicho marco permite que los trabajadores y las organizaciones sindicales ejerzan sus derechos de manera pacífica y en condiciones de protección frente a actos de violencia, con miras a la preservación del orden público, bajo los principios de proporcionalidad y del debido proceso.

El Gobierno de la República de Panamá, a través del MITRADEL, reafirma su liderazgo regional en materia de diálogo social, fortalecimiento institucional y promoción del trabajo decente. La presidencia *pro tempore* del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, la futura presidencia de la Red Iberoamericana de Inspecciones de Trabajo y la presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) para el periodo 2027-2029 constituyen un reconocimiento a la capacidad institucional del país y a su compromiso sostenido con la gobernanza laboral democrática.

Estos avances reflejan el compromiso permanente del Estado con la consolidación de relaciones laborales equilibradas, la promoción del trabajo decente, el fortalecimiento del diálogo social como herramienta esencial para la gobernabilidad democrática y la paz social, el respeto de la libertad sindical, la generación de empleo, la protección efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo y la reafirmación de su vocación de cooperación regional.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El segundo caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte de Panamá. Para la discusión de este caso contamos con 34 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito al representante gubernamental de Panamá,

Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la Misión Permanente de Panamá ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, a que tome la palabra.

Representante gubernamental: Comparecemos con respeto, y con la disposición de exponer con claridad y rigor los elementos que reflejan la realidad del país, reafirmando nuestro compromiso con los principios de libertad sindical y con el diálogo social, como pilares fundamentales de la democracia y la justicia social. Agradecemos a esta Comisión la oportunidad de presentar información actualizada sobre la aplicación del Convenio. Si bien la Comisión de Expertos había previsto información complementaria para 2027, el Gobierno de Panamá aprovecha esta instancia para atender con prontitud las observaciones formuladas, aclarar los asuntos planteados y contribuir, con transparencia y espíritu constructivo, al sistema de supervisión de la OIT.

Bajo esa premisa, reafirmamos que la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación constituyen derechos fundamentales reconocidos y garantizados por la Constitución Política en sus artículos 40, 64, 68 y 76. Su ejercicio, como el de todo derecho fundamental, debe desarrollarse dentro del marco legal que garantiza la convivencia con otros derechos, la preservación de la paz social y el orden público.

En observancia de estos principios, y de las normas internacionales del trabajo ratificadas por el país, el MITRADEL orienta su actuación institucional promoviendo el pleno respeto de la libertad sindical, en armonía con la seguridad jurídica y el interés general.

De conformidad con el artículo 1 del Código del Trabajo, las relaciones entre el capital y el trabajo se encuentran reguladas sobre la base de los principios de justicia social, lo que asegura la protección estatal en beneficio de los trabajadores, en tanto que los artículos 334, 379 y siguientes, prohíben la injerencia o la discriminación, concibiendo al derecho de sindicación como un motor de desarrollo y paz social que se complementa con la existencia de fueros sindicales específicos y reforzados contra despidos, hostigamientos o represalias.

Concebimos el diálogo social tripartito como una política pública que fomenta la participación autónoma y libre de las organizaciones sindicales y empresariales, para resolver pacíficamente cualquier controversia, lo cual ha permitido consolidar un entorno de estabilidad que estimula el empleo digno y un clima productivo equilibrado, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles 8 y 16, relativos al trabajo decente, el crecimiento económico y el fortalecimiento de instituciones sólidas.

Este Ministerio se distingue por el compromiso gubernamental orientado a la justicia social y al fortalecimiento de los pilares del diálogo tripartito. Impulsamos acciones estratégicas que promueven el empleo digno y libremente elegido, estamos consolidando un marco institucional donde la libertad sindical es respetada como un eje esencial para la estabilidad laboral y el bienestar del sector productivo nacional.

Muestra de ello:

- La mediación del MITRADEL, tras darse la sustitución patronal, en el contexto del fallo de inconstitucionalidad del contrato de concesión portuaria, fue crucial para la preservación de la continuidad, estabilidad laboral y el respeto de los derechos de los trabajadores.
- La mediación del MITRADEL frente al vencimiento de la concesión de la empresa encargada de la gestión de desechos en la Ciudad de Panamá, contribuyó a garantizar el pago total de prestaciones laborales y la protección de los derechos adquiridos de los trabajadores, preservando la paz social.

- El consenso histórico alcanzado en la Comisión Nacional de Salario Mínimo, de carácter tripartito, que tuvo un impacto directo sobre el 27 por ciento de la población asalariada del sector privado, priorizando la protección de los empleos existentes y la sostenibilidad de las empresas.

La efectividad de la política sociolaboral del Estado se traduce en cifras concretas que respaldan la alta representatividad del sector obrero. Frente a ello, el registro ministerial certifica, al mes de abril, la existencia de: 477 sindicatos y uniones, 55 federaciones, 5 centrales y 7 confederaciones, sumando 546 organizaciones activas, destacando entre estas 22 organizaciones del sector de la construcción de las cuales resaltamos la reciente aprobación de un nuevo sindicato. Esta realidad numérica refleja el ejercicio de la libertad sindical en Panamá y de la protección del derecho de sindicación y confirma la eficacia del marco jurídico panameño en la protección y fomento del derecho colectivo.

En este orden estadístico, los resultados concretos obtenidos entre julio de 2024 y marzo de 2026, dan cuenta que se registraron 177 convenios y acuerdos colectivos, beneficiando a más de 69 000 trabajadores, desglosados en 145 convenciones colectivas para 66 638 trabajadores. De estos, 20 se cerraron por la vía conciliatoria, 125 por la vía directa. Se registraron 32 acuerdos colectivos impactando a más de 2 300 trabajadores. Durante este mismo lapso se dio trámite a 123 pliegos de peticiones, más de 35 convenciones colectivas, y más de 40 acuerdos por presuntas violaciones de la ley laboral, así como 38 acuerdos en negociaciones diversas, logrando resolver las diferencias sin registrar una sola huelga, ni escalar los procesos a la vía judicial; al tiempo que, durante el 2025 el mercado laboral mantuvo su dinamismo, mostrando un incremento del 11 por ciento en contrataciones a nivel nacional, sumando más de 30 700 nuevos contratos en comparación con el año 2024.

En el primer trimestre de 2026 se tramitaron más de 84 000 contratos laborales, cifra que representa un incremento del 25 por ciento en comparación con el mismo periodo de 2025. Panamá alcanzó la cifra más alta de personas contratadas formalmente en la empresa privada, con 892 567 trabajadores, rompiendo un ciclo de 12 años (2012-2024) donde el crecimiento del empleo formal dependía principalmente del Estado.

Entre julio de 2024 y febrero de 2026, el Ministerio robusteció su capacidad operativa mediante la ejecución de más de 24 000 inspecciones laborales, en beneficio de más de 600 000 trabajadores, asegurando la tutela de la libertad sindical y los derechos laborales de los trabajadores; una labor protectora que se extiende al Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, de carácter tripartito, el cual, desde junio de 2025 y con el acompañamiento técnico de la OIT, centró sus esfuerzos del segundo semestre, entre otras cosas, la aprobación del Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como base técnica para orientar la política pública sectorial.

Esta dinámica de concertación y respeto se extiende al sector educativo a través de un diálogo permanente con las organizaciones magisteriales, lo que propició, entre otras acciones importantes durante el 2025, la suscripción de la «Declaración de Principios por la Educación y por el Retorno Inmediato e Ininterrumpido a Clases», entre el Gobierno y 20 organizaciones magisteriales, instrumento que reflejó la voluntad de las partes de restablecer la normalidad académica, frente al paro docente indefinido de ese año, reanudándose las actividades educativas y el reintegro de dirigentes gremiales.

En materia de seguridad social, se promovió y ejecutó un amplio proceso de diálogo con sectores empresariales, trabajadores, docentes y otros actores sociales, para la adopción de medidas orientadas a atender la crisis financiera y actuarial del sistema, especialmente del programa de invalidez, vejez y muerte, y mejorar la sostenibilidad de las pensiones y los

servicios de salud, que dio como resultado la adopción de la Ley núm. 462 de 2025, que reformó la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

No obstante, las acciones y políticas emprendidas por el Gobierno en ejercicio del diálogo social presentaron desafíos en ese contexto.

El 12 de febrero de 2025, un grupo de trabajadores de la obra del nuevo Hospital del Niño bloqueó una de las principales avenidas de la capital. Ante la llegada de la Policía Nacional para restablecer el libre tránsito, los manifestantes agredieron a los policías con piedras, hierros, bloques, ladrillos y cuanto objeto contundente encontraron a su paso; ocuparon el proyecto de construcción donde continuaron los ataques contra la policía, lanzando desde los pisos más altos de la obra, objetos utilizados en ella, causando daños materiales, lesiones a transeúntes, y a la policía. Además, retuvieron a personas contra su voluntad. Por estos hechos, 83 personas fueron imputadas por un Juez de Garantías, quien les impuso la medida cautelar de reporte periódico dos veces al mes. Actualmente, el caso se encuentra en etapa de investigación formal, bajo la competencia del Órgano Judicial y con estricto respeto al debido proceso.

En línea con lo comunicado por el Estado al Comité de Libertad Sindical, ante disturbios, daños a la propiedad o afectaciones a terceros, las autoridades deben intervenir de manera proporcional para preservar el orden público, proteger la vida, honra y bienes de los habitantes, en observancia de las leyes, que amparan el derecho de reunión pacífica supeditado al respeto de los derechos ajenos. Postura que resulta coherente con el artículo 4 de la Constitución sobre el acatamiento del derecho internacional; alineándose con el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 13 y 15 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, instrumentos que defienden la libertad de expresión, reunión y asociación pacífica, reconociendo que su legítimo ejercicio debe coexistir con los límites legales indispensables para garantizar el bienestar general y la seguridad ciudadana.

El sistema judicial actúa bajo el respeto irrestricto a los derechos fundamentales y las garantías constitucionales y judiciales. Pretender que toda acción penal equivale a una persecución sindical, atenta contra la independencia judicial y desconoce la función constitucional del Estado de investigar posibles conductas ilícitas.

Por otro lado, la cuestión del cierre de las cuentas bancarias del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS) durante la Administración gubernamental pasada ya consta ante el Comité de Libertad Sindical. Frente a este escenario, la actual Administración entabló desde sus inicios canales de comunicación directos con el sindicato. Actuando como facilitador dentro de su marco legal, el MITRADEL intervino activamente para apoyar a la organización en la apertura de una nueva cuenta bancaria en el Banco Nacional de Panamá, logrando así que reactivaran sus transacciones y recibieran sus cuotas sindicales para dar continuidad a sus operaciones.

Las entidades bancarias, públicas y privadas, operan bajo un marco regulatorio nacional e internacional ajeno a la competencia del MITRADEL. El Gobierno no tiene facultades para ordenar la apertura o cierre de cuentas bancarias, ni para definir la normativa que deben aplicar los bancos a la gestión de sus operaciones. Tales decisiones corresponden a esas entidades supervisadas por la Superintendencia de Bancos de Panamá, organismo autónomo encargado de velar por el cumplimiento de los estándares regulatorios aplicables.

Con base en datos recientes, dicha entidad tramita cuatro procesos administrativos derivados de denuncias presentadas por el SUNTRACS contra dos bancos estatales y dos privados por el cierre de sus cuentas, conforme al debido proceso y la legislación vigente.

La Superintendencia señala que no ha emitido resolución alguna que impida la reapertura de dichas cuentas y que las solicitudes de reactivación forman parte de los procesos actualmente en trámite.

Igualmente, aclara que carece de competencia para intervenir en decisiones comerciales de las entidades bancarias o establecer mecanismos de control judicial sobre fondos sindicales. La apertura, mantenimiento o cierre de productos financieros se rige por la libertad contractual y el cumplimiento de las normas de debida diligencia, gestión de riesgos y prevención del blanqueo de capitales, aplicables a todos los clientes. Su función se limita a supervisar que las entidades bancarias actúen conforme al marco regulatorio vigente.

Mientras se resuelven los procesos administrativos, el MITRADEL, con el propósito de brindar una alternativa en apoyo al sindicato, emitió la Resolución DM-063-2025 «que aprueba el procedimiento de consignación y entrega de la cuota sindical en la caja de conciliación del MITRADEL», que reglamenta la Resolución 67 de 2015, según la cual la Caja de Conciliación del Ministerio puede «recibir y entregar cheques y/o el dinero consignado por empresas o persona natural en concepto de prestaciones laborales, costas de abogado, cuotas sindicales y otros».

En el caso de que una empresa no pueda pagar la cuota según lo pactado en la Convención Colectiva, puede consignarla en el Ministerio mediante cheque certificado y sustento documental, quedando los fondos a disposición inmediata de la persona autorizada por el sindicato.

La mencionada Resolución fue demandada mediante un amparo de garantías constitucionales, cuyo fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia en julio de 2025, indicó que en el caso bajo estudio, lo que se demanda no se trata de actuaciones con algún potencial lesivo para los derechos fundamentales invocados en el libelo de demanda; razón por la cual, esa instancia jurisdiccional concluyó que no existe orden o acto cierto contra el amparista, del cual se advierta vulneración a las garantías fundamentales y tampoco contiene aspectos de lesividad que requieran una reparación inmediata o un pronunciamiento de fondo por parte de esa Corporación de Justicia.

Por lo anterior, negamos categóricamente cualquier señalamiento sobre asfixia económica generada por la opción concedida por el Ministerio al permitir la consignación de las cuotas sindicales, en el evento que a la parte empleadora le sea imposible entregarla directamente a la organización social.

Lo expuesto pone de manifiesto que el Gobierno ha mantenido una postura de estricto respeto a la libertad sindical y a la autonomía de sus organizaciones, lo que ha dejado en evidencia que el verdadero motor de las mesas de diálogo no es la imposición estatal, sino la voluntad de consenso de los propios sectores. Esa falta de consenso provocó la inactividad de espacios de concertación debido a dinámicas ajenas al control público y que anteceden a la presente Administración, como las mesas tripartitas y el Consejo Superior del Trabajo.

El conflicto intersindical histórico entre el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) —donde la ausencia de uno condicionaba la participación del otro— impidió el funcionamiento efectivo de las mesas tripartitas, cuya última reunión formal fue en febrero de 2020, en la que quedó pendiente la actualización de información a cargo del sector sindical. El país no puede quedar estancado por la inactividad de estas comisiones, especialmente cuando el Gobierno mantiene las puertas abiertas al diálogo.

En cuanto al proyecto de ley del Consejo Superior del Trabajo, se presentó ante la Asamblea Nacional, fue aprobado en primer debate y posteriormente fue rechazado y enviado

a subcomisión para realizar consultas y estudios entre los interlocutores sociales; pero diputados y representantes sindicales expresaron que era importante analizar la propuesta detallada, coincidiendo en la necesidad de abrir un espacio más amplio de consultas.

El liderazgo de la República de Panamá en las temáticas expuestas es reconocido a nivel en estrategias regionales como:

- la presidencia p*ro tempore* del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana;
- la futura dirección de la Red Iberoamericana de Inspecciones de Trabajo, y
- la futura presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA.

Estos hitos confirman que Panamá se mantiene como un referente internacional en la construcción de relaciones laborales armoniosas y reafirman el compromiso del Estado con el tripartismo, el trabajo decente y los derechos fundamentales.

El país ratifica que la libertad sindical y la dignidad de la fuerza laboral no son aspiraciones, sino garantías consolidadas bajo un marco constitucional que respeta la ley, promueve el diálogo y garantiza la paz social.

El compromiso del Gobierno de la República de Panamá es con toda la nación, orientado a garantizar el desarrollo humano de toda la población, el respeto al orden jurídico nacional y la mejora de la calidad de vida de los panameños y extranjeros que habitan el país.

Confiamos en que los mecanismos de supervisión de la OIT se enfoquen en hechos y evidencias. Es indispensable que su atención se centre en las necesidades de la totalidad de sus miembros. Solo así, bajo condiciones de equilibrio e imparcialidad, se garantizará su legitimidad, objetividad y credibilidad.

Miembros trabajadores: Agradecemos el informe del Gobierno de Panamá.

Tomamos como base objetiva el último Informe de la Comisión de Expertos. No venimos solamente con el fin de enumerar incumplimientos y violaciones al Convenio, sino que venimos impulsados por la búsqueda de soluciones y por la convicción de que la comunidad internacional, de forma coordinada y tripartita, debe colaborar para garantizar la vigencia real de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales en cada rincón del mundo para todas las trabajadoras y todos los trabajadores de un país con los que se concuerde y con los que se disienta. Por ello, los derechos fundamentales del trabajo y la justicia social, deben abarcar a todos los trabajadores y las trabajadoras de Panamá y eso solo es posible desde el diálogo social real.

Para dimensionar la necesidad de restablecer puentes institucionales, es imperativo resumir los ejes críticos que surgen del Informe de la Comisión de Expertos.

El movimiento sindical independiente se enfrenta a un esquema de ahogo económico diseñado para forzar su extinción o su desaparición vulnerando en forma fragante el artículo 3 del Convenio.

Bajo directrices políticas explícitas, el sistema financiero público y privado ha ejecutado un bloqueo, cierre y congelamiento sistemático de cuentas bancarias que pertenecen a organizaciones representativas del sector industrial confiscando sus recursos constituidos por el aporte voluntario de los afiliados. Esta asfixia económica se complementa con un esquema de guerra jurídica.

El Ministerio Público ha ordenado allanamientos hostiles en las residencias particulares de las máximas autoridades de algunas centrales independientes violando la intimidad de sus hogares bajo el pretexto de supuestas denuncias anónimas de «personas humanas» y acusaciones penales con las lógicas consecuencias personales e institucionales para las estructuras gremiales.

En este debate se expresará la realidad que viven hoy estos líderes sindicales del país víctimas de una práctica que no garantiza el ejercicio de la libertad sindical para algunas conducciones sindicales democráticas.

Los informes indican que algunos de los principales referentes del movimiento sindical se encuentran hoy, o han estado antes, afectados con el confinamiento en pabellones de máxima seguridad junto a criminales comunes; el arresto domiciliario bajo un estricto monitoreo con grilletes electrónicos; el exilio político forzado, y la negativa a otorgar el correspondiente salvoconducto, que es una práctica habitual en estos casos.

Recuerda el Informe de la Comisión de Expertos que el ejercicio pacífico de los derechos sindicales no deberá dar lugar a detenciones o encarcelamiento y que la intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar. El Informe de la Comisión de Expertos detalla el direccionamiento estatal contra sectores claves de la producción y el empleo. En el sector educativo, tras la realización de protestas pacíficas y acciones de defensa colectiva, las autoridades recurrieron a invocar figuras administrativas, como «abandono de puesto», para separar de sus cargos y despojar de sus salarios de forma masiva a casi 300 docentes sin sustanciación legal previa y violando algunas garantías del debido proceso.

En relación al sector bananero el Índice Global de los Derechos sindicales y humanos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), documentó cómo la declaración de un estado de emergencia frente a una acción de defensa colectiva, derivó en una violenta represión policial que incluyó detenciones injustificadas y, como consecuencia, la empleadora procedió a despedir masivamente a más de 6 000 trabajadores, quedando enjuiciado y encarcelado el secretario general de la organización local por su rol en el conflicto.

En su Informe, la Comisión de Expertos lamenta la ausencia de progreso en la reactivación de las comisiones tripartitas y reitera la importancia que el funcionamiento pueda seguir teniendo en la aplicación del Convenio, especialmente en el actual contexto de las relaciones colectivas de trabajo del país.

La Comisión insta a que el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales, empleadores y trabajadores y con el apoyo técnico de la Oficina, adopte las medidas para reactivar su funcionamiento en un futuro cercano, procurando una solución al tema de la representación de las distintas organizaciones sindicales.

El Informe da cuenta de cómo el Gobierno ha desvirtuado los ámbitos institucionales de concertación.

Por ello, el tripartismo debe ser real y efectivo y debe ejercerse procurando, como dice la Comisión de Expertos, una pronta solución al tema de la representación de las distintas organizaciones sindicales.

Tenemos una situación que ocurrió en las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, donde se decide suspender formalmente la sesión plenaria y se la reactiva minutos después en otra sala a puertas cerradas, dejando afuera una de las centrales cuando se trataba un tema esencial que fue un ajuste salarial.

Este esquema de exclusión se puede repetir, y vemos que se repite, en mesas técnicas estratégicas de la producción, violando las reglas de representatividad que exige la legislación nacional.

Es muy importante recordar que, luego del 2012, hubo misiones de esta casa para el establecimiento de dos comisiones de diálogo en Panamá. Estoy hablando del 2012; una sobre quejas y otras sobre temas legislativos.

El rol de la OIT, en conjunto con los actores sociales, evidenció en ese momento un verdadero avance en el cumplimiento del Convenio.

Estos antecedentes son relevantes hoy, en este debate, porque Panamá conoció y tomó la decisión política de recorrer un camino marcado por esta Comisión, y nuestro Grupo espera que pueda hacerlo nuevamente con la asistencia de la OIT.

Insistimos en que se trata de un diálogo social auténtico, democrático y transparente, pero, para que ese diálogo social fructifique, Panamá necesita tender puentes internos y externos.

No quiero terminar sin manifestar una preocupación del Grupo de los Trabajadores respecto de la exclusión de algunas organizaciones sindicales independientes y mayoritarias de la acreditación formal que ha hecho Panamá, motivo por el cual se ha presentado una impugnación de poderes ante los órganos competentes de esta Conferencia y, si bien sabemos que es una herramienta que da la OIT y es un mecanismo que podemos usar, la finalidad es que las delegaciones sean inclusivas. Ese es el deseo de este Grupo, que sean inclusivas de las representaciones sindicales.

Instamos al Gobierno de Panamá a cumplimentar lo requerido en el Informe de la Comisión de Expertos. Queremos ser firmes en esto; todas nuestras intervenciones de este Grupo tienen un común denominador, la convocatoria al diálogo. Por eso el Grupo de los Trabajadores le pide a esta Comisión, conclusiones firmes claras y con plazos estrictos de cumplimiento.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores tomamos nota de la información presentada por el Gobierno de Panamá con respecto a la aplicación del Convenio, uno de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Panamá en el año 1958. Nos encontramos ante un caso que ha sido objeto de seguimiento por los órganos de control de la OIT ya durante varias décadas. La Comisión ha examinado ya este caso desde 1989 en nueve oportunidades. Por su parte, desde el año 2000, la Comisión de Expertos ha formulado 15 observaciones, las más recientes en los años 2018, 2022 y 2025. Este prolongado seguimiento demuestra que persisten desafíos importantes para asegurar la plena aplicación del Convenio.

Los miembros empleadores reiteran su firme convicción de que el Convenio trasciende su condición de pilar normativo de la OIT; constituye la piedra angular que garantiza la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y representativas, las cuales son la condición insustituible para un diálogo social genuino y efectivo, como lo han mencionado los trabajadores.

Deseamos hacer referencia en primer lugar a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos respecto de diversas alegaciones relacionadas con la situación del SUNTRACS. Tomamos nota de que las observaciones formuladas por organizaciones sindicales nacionales e internacionales aluden a denuncias relativas a presuntas restricciones al ejercicio

de la actividad sindical, detenciones de dirigentes sindicales, criminalización de actividades sindicales y medidas que habrían afectado el funcionamiento financiero de dicha organización.

También tomamos nota de que estas cuestiones están siendo examinadas como ya se ha mencionado por el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 3456 y, por lo tanto, no abundaremos más en estos aspectos.

Tomamos nota por otro lado de que la Comisión de Expertos ha solicitado información adicional respecto de observaciones que denuncian la existencia de una política de persecución y criminalización del sindicalismo en Panamá y que ha recordado «que el ejercicio pacífico de los derechos sindicales no debe dar lugar a detenciones o encarcelamiento». Al respecto, el Grupo de los Empleadores confía en que las actuaciones de las autoridades públicas se conduzcan con pleno respeto, como lo ha ofrecido el representante gubernamental, a los principios de libertad sindical, al debido proceso, al Estado de derecho, que incluye el reconocimiento de los derechos del resto de los ciudadanos, y a las garantías fundamentales reconocidas por el Convenio, en plena colaboración con los mecanismos de control de la OIT, proporcionando toda la información necesaria, y le pedimos al Gobierno que sea muy puntual en la información que nos vaya a brindar, para el adecuado examen de estas cuestiones.

Un segundo aspecto que merece especial atención es el relativo al diálogo social tripartito. Nos hacemos eco de que la Comisión de Expertos ha destacado durante varios años la importancia de las llamadas «comisión de adecuación» y de la «comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva», creadas en el marco del acuerdo tripartito de Panamá de 2012 y con el apoyo técnico de la OIT.

Estas instancias fueron concebidas precisamente como mecanismos destinados a facilitar la aplicación de este Convenio y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y a fortalecer el tratamiento institucional de las controversias colectivas. Parece que dichas instancias no han podido retomar plenamente sus funciones desde el año 2020, debido a desacuerdos relacionados con cuestiones de representación sindical.

Los miembros empleadores consideran que la reactivación de estos mecanismos puede contribuir significativamente a fortalecer la confianza entre los actores sociales y a mejorar el clima de relaciones laborales en el país.

En la misma línea, compartimos la preocupación expresada por la Comisión de Expertos respecto de la falta de avances concretos en la creación del Consejo Superior del Trabajo. Recordamos que la creación de este órgano forma parte de los compromisos asumidos en el marco del memorando de entendimiento suscrito en 2016, que ha sido considerado durante años por los órganos de control como un instrumento clave para institucionalizar el diálogo social tripartito.

Desde el sector empleador, podemos reconocer de manera objetiva los esfuerzos realizados por el Gobierno, al haber presentado un proyecto de ley para la creación del Consejo el 31 de enero de 2024, el cual lamentablemente fue rechazado por la Asamblea Nacional, ahora entendemos que fue aplazado, según nos ha explicado el Gobierno, y derivado a otra instancia parlamentaria para un estudio más amplio. Ante esta situación, debemos destacar que parece que el diálogo social en el país no se encuentra en un vacío absoluto, afortunadamente. Observamos que existen y funcionan otros foros de diálogo, como la Fundación del Trabajo (FUNTRAB), la cual está integrada legítimamente por organizaciones empresariales y sindicales. Consideramos que la FUNTRAB debe ser aprovechada como un

espacio transitorio válido para el diálogo social. Al mismo tiempo, alentamos firmemente al Gobierno a redoblar esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales, para superar los obstáculos existentes y avanzar en la consolidación definitiva del Consejo Superior del Trabajo.

En materia legislativa, observamos que varias de las cuestiones señaladas por la Comisión de Expertos continúan pendientes. Tomamos nota de la creación de la Secretaría Presidencial para la Reorganización del Estado y Asuntos Constitucionales y de las expectativas expresadas por el Gobierno respecto de eventuales procesos de reforma.

Los miembros empleadores consideran que las reformas legislativas necesarias deben desarrollarse dentro de un proceso genuinamente tripartito, con la participación efectiva de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y con el acompañamiento técnico de la OIT, cuando ello resulte necesario. Reiteramos, que las reformas sostenibles son aquellas que se construyen mediante el diálogo, la consulta y el consenso social.

En relación con las cuestiones legislativas que se mencionan en el Informe, considerando parte de sus contenidos, adicionalmente queremos señalar que:

Los empleadores toman nota del reciente dictamen consultivo de la Corte Internacional de Justicia sobre la interpretación del derecho de huelga en el marco del Convenio. El Grupo de los Empleadores acoge con respeto este dictamen consultivo, que no implica ninguna determinación sobre el contenido preciso, el alcance o las condiciones para el ejercicio de dicho derecho. En la próxima sesión de noviembre, el Consejo de Administración tendrá la oportunidad de examinar detenidamente la opinión y las medidas de seguimiento, respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de relaciones laborales nacionales. En vista de ello, el Grupo de los Empleadores no abordará los comentarios de la Comisión de Expertos sobre los aspectos del derecho de huelga al tratar este caso.

En relación con la aplicación en la práctica del Convenio, la Comisión de Expertos ha expresado preocupación por los plazos excesivos observados en determinados procedimientos administrativos para el otorgamiento de personerías jurídicas a organizaciones sindicales; no obstante, también observamos algunos avances. Al respecto, recordamos que el reconocimiento oportuno de la personalidad jurídica constituye un elemento importante para el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Por ello, alentamos al Gobierno para que adopte medidas destinadas a agilizar estos procedimientos, garantizar su transparencia y proporcionar información detallada sobre el número de solicitudes recibidas, aprobadas y rechazadas.

La seguridad jurídica, la transparencia administrativa y la previsibilidad institucional constituyen elementos esenciales para fortalecer la confianza en las instituciones laborales.

Tomamos nota con el mismo interés de las observaciones formuladas respecto de las garantías compensatorias aplicables en el canal de Panamá.

Al concluir esta intervención inicial, los miembros empleadores consideran que este caso pone de relieve tres desafíos principales: i) la necesidad de fortalecer y revitalizar las instituciones del diálogo social tripartito, incluyendo la reactivación de las comisiones tripartitas y el avance de la creación del Consejo Superior del Trabajo, que es muy importante; ii) la necesidad de avanzar en la adecuación de la legislación nacional, y iii) la necesidad de garantizar una aplicación práctica del Convenio que permita el ejercicio pleno y efectivo de los derechos reconocidos por la libertad sindical. Por ello, alentamos al Gobierno de Panamá a continuar colaborando estrechamente con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y con la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.

Solicitamos igualmente que proporcione información completa y actualizada sobre las medidas adoptadas para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Es muy importante que el Gobierno nos dé más información detallada al respecto para poder analizar en profundidad este asunto bajo los elementos que nos han sido proporcionados el día de hoy. Confiamos en que, mediante el diálogo social, el respeto institucional, la cooperación tripartita y el compromiso con los principios fundamentales de la OIT, Panamá pueda avanzar de manera efectiva en la plena aplicación del Convenio.

Miembro trabajador, Panamá: Hablo en representación del CONATO, creado en 1973, organización con más 53 años de existencia, siendo este el organismo sindical más representativo del país, conformado por nueve centrales y diez federaciones sindicales. Queremos señalar que la libertad sindical y el diálogo social sí existen en Panamá, y continúan siendo pilares fundamentales para la estabilidad laboral y el desarrollo democrático de nuestro país.

Una muestra concreta de ello es el registro de más de 100 convenciones colectivas, negociadas en los últimos años, como resultado de procesos de negociación entre trabajadores y empleadores. Detrás de cada una de estas convenciones existe un conflicto laboral que encontró solución mediante el diálogo, el respeto mutuo y la voluntad de alcanzar acuerdos. En otras palabras, son más de 100 ejemplos de que la negociación colectiva es el camino correcto para garantizar la paz social y evitar confrontaciones innecesarias. Estas convenciones colectivas han sido negociadas por más de 100 organizaciones sindicales que han ejercido legítimamente su derecho de representación en defensa de los intereses de sus afiliados. Gracias a este esfuerzo, más de 100 000 trabajadores panameños han sido beneficiados con mejores condiciones laborales, económicas y sociales. Estos resultados demuestran que cuando se respeta la libertad sindical y se fortalece el diálogo social, es posible construir consensos para mejorar las relaciones laborales, generando esto un clima de confianza entre trabajadores, empleadores y Gobierno.

Como movimiento sindical, reconocemos que aún existen desafíos importantes que debemos enfrentar. Sin embargo, también debemos destacar los avances alcanzados y continuar promoviendo espacios de diálogo que permitan encontrar soluciones sostenibles a la posible dificultad que hay en el mundo del trabajo.

La experiencia panameña nos enseña que la libertad sindical y el derecho de sindicalización no debe verse como un obstáculo para el desarrollo, sino como una herramienta progresista de justicia social y estabilidad económica. Donde existe el diálogo, existe la posibilidad de construir acuerdos, y donde existe acuerdo se fortalece la democracia y la paz laboral. Por ello, hacemos un llamado a seguir fortaleciendo la libertad sindical, el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores y los mecanismos de diálogo social, como instrumentos esenciales para alcanzar sociedades más justas, inclusivas y equitativas.

Viva la libertad sindical, viva el diálogo social, y viva la solidaridad de los trabajadores y las trabajadoras del mundo.

Miembro empleador, Panamá: En la República de Panamá impera un Estado de derecho en el que todos estamos sometidos a la Constitución y la ley, lo que es fundamental para el ejercicio de las garantías y, en especial, la libertad sindical y el derecho de sindicación. Conforme al artículo 17 de la Constitución, las autoridades de la República están instituidas para proteger la vida, honra y bienes de los nacionales y extranjeros. Ello implica la obligación de proteger a todos, sindicalizados y no sindicalizados. Del mismo modo, la Constitución

establece en el artículo 19 que no habrá fueros ni privilegios, o sea que todos estamos sometidos por igual a la Constitución y la ley.

En la República de Panamá tiene plena vigencia el principio constitucional de separación de poderes, que garantiza que el poder público se ejerce por medio de los órganos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los cuales actúan de manera limitada y separada. Esto implica que cada órgano del Estado tiene sus funciones específicas y ninguno puede intervenir en las funciones del otro. Este principio es fundamental para la seguridad jurídica y el ejercicio de las garantías ciudadanas, incluido la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Además, entre las garantías constitucionales tenemos:

- La garantía del debido proceso, artículo 32, según la cual nadie puede ser juzgado sino por autoridad competente conforme a los trámites legales.
- El artículo 21, en el que se establece que nadie puede ser privado de su libertad, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, y que nadie puede ser detenido más de 24 horas sin ser puesto a órdenes de una autoridad competente (Juez de Garantía).
- Y, conforme al artículo 23, todo individuo detenido fuera de los casos y la forma que prescribe la Constitución y la ley tiene el derecho y la garantía de ser puesto en libertad a petición suya o de cualquier otra persona, mediante la acción de *habeas corpus*, que inclusive puede ser preventiva y con un procedimiento sumarísimo.

Todos estos principios y garantías constitucionales se cumplen en la República de Panamá de manera efectiva. La judicialización de algunos dirigentes sindicales tuvo como génesis la denuncia penal interpuesta por parte de trabajadores miembros del mismo sindicato, presentada el 7 de noviembre del 2023, por delitos comunes y contra el orden económico. Del mismo modo se dieron investigaciones por delitos financieros, de blanqueo de capitales y de enriquecimiento injustificado, por lo cual se dio una orden de detención en contra de algunos dirigentes.

Con la seriedad que me caracteriza, no puedo asegurar la culpabilidad ni la inocencia de nadie ya que esto corresponde, en derecho, al Órgano Judicial. Sin embargo, sí puedo asegurar que todos estamos sometidos a la Constitución y a la ley, y en todos los procesos se garantiza la presunción de inocencia y el ejercicio del derecho de defensa.

Los imputados en los casos mencionados han ejercido su derecho a la defensa y se les han aplicado todas las garantías del debido proceso al punto que, en algunos casos, las pruebas que reposan en la carpetilla se han modificado: algunas medidas cautelares de detención preventiva en centros carcelarios por arresto domiciliario y, posteriormente, por reporte periódico a la autoridad competente.

Por otro lado, la República de Panamá cuenta con un Centro Bancario Internacional, sujeto a regulaciones nacionales e internacionales con normas estrictas de cumplimiento, aplicables a todos, por lo que el cierre de cuentas bancarias del sindicato se debió a las políticas de prevención de riesgo de los bancos, y, a las investigaciones penales. Por lo que el cierre de las cuentas de un sindicato no se trata de una violación al principio de libertad sindical, sino a un tema estrictamente jurídico. Resaltamos que no se trata, en este caso, de violación al Convenio, se trata de la aplicación de la Constitución y la ley en un Estado de derecho, donde imperan la separación de poderes, la igualdad ante la ley y el debido proceso, porque la libertad sindical no implica impunidad.

Quiero referirme, brevemente, al tema de la comisión tripartita de 2012, ya que esta comisión tripartita dejó de ser efectiva por el hecho de que se dio un conflicto intersindical

entre el CONATO y la CONUSI. Los empleadores asistíamos puntualmente a esta comisión y puedo asegurar, porque yo representaba al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), que íbamos a las reuniones y no se daban las reuniones porque uno de los representantes de los trabajadores no asistía. Sin embargo, ha habido otros escenarios de diálogo. Durante la pandemia se creó una serie de escenarios de diálogo que dieron fruto y que redactaron normas que permitieron que el país siguiera funcionando.

Panamá es un país respetuoso del diálogo social. Panamá es un país donde se garantizan las libertades sindicales.

En el tema del salario mínimo, me tocó ser parte de esa comisión, y trabajamos correctamente, se alcanzó un acuerdo y eso es importante. Los contratos intersindicales fueron los que dieron al traste con el tema de la comisión tripartita. Sin embargo, nosotros sabemos que definitivamente hay que reformularla y ponerla a funcionar para que sea completamente correcta.

El diálogo social definitivamente se dio en pandemia, se dio en salario mínimo, se dio en muchos otros escenarios, y el Consejo Superior del Trabajo también sufrió del mismo mal, que fue el desacuerdo entre las centrales sindicales, pero el país siempre ha estado dispuesto y siempre ha sido históricamente un modelo de diálogo social.

Miembro gubernamental, Chipre: Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Union Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos el sistema de control de la OIT en su papel crucial de promover y supervisar la aplicación de las normas ratificadas.

Recordamos que Panamá ha ratificado el Convenio núm. 87. Expresamos nuestra profunda preocupación por la última observación de la Comisión de Expertos relativa a la aplicación de este convenio fundamental.

Tomamos nota de las quejas a las que se refiere la Comisión de Expertos en lo que respecta a graves violaciones de los derechos de SUNTRACS y sus dirigentes. Observamos asimismo que el Comité de Libertad Sindical está examinando estas cuestiones. Además, tomamos nota con preocupación de las denuncias de persecución y criminalización del sindicalismo en Panamá, incluidas las informaciones según las cuales las protestas celebradas entre abril y julio de 2025 se reprimieron con un uso excesivo de la fuerza y detenciones arbitrarias.

Recordamos, en consonancia con lo expuesto por la Comisión de Expertos, que el ejercicio pacífico de los derechos sindicales no debe dar lugar a detenciones o encarcelamiento y que la intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trate de controlar. Lamentamos la falta de avances en cuanto a la reactivación de las comisiones tripartitas establecidas en virtud del acuerdo tripartito de Panamá de 2012. Instamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo técnico de la OIT, adopte las medidas necesarias para reactivar estas comisiones en un futuro próximo y busque una solución rápida en lo que respecta a la representatividad de las organizaciones sindicales afectadas.

Asimismo, tomamos nota de la falta de progreso en la creación del Consejo Superior del Trabajo. Pedimos al Gobierno que refuerce e institucionalice el diálogo social tripartito y que adopte medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para superar los obstáculos que surjan en la aprobación del proyecto de ley pertinente.

Tomamos nota de la información adicional presentada por escrito por el Gobierno, incluidas las referencias a los convenios colectivos registrados, las inspecciones del trabajo realizadas, el diálogo con las organizaciones de docentes y el Decreto Ejecutivo núm. 11, de 11 de noviembre de 2025, sobre los servicios públicos esenciales.

Alentamos al Gobierno a que vele por que estas medidas respondan eficazmente a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y se apliquen en plena consonancia con el Convenio.

Nos preocupa que varias disposiciones legislativas sigan planteando problemas de conformidad con el Convenio. Entre ellas, figuran las restricciones a la constitución de organizaciones de trabajadores en las instituciones públicas, los requisitos excesivos de afiliación para la creación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la denegación a determinadas categorías de funcionarios públicos del derecho de constituir sindicatos.

Observamos además las preocupaciones de la Comisión de Expertos en relación con las restricciones al derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes, en particular el requisito de tener nacionalidad panameña para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, así como las disposiciones que interfieren en las actividades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Lamentamos que sigan sin resolverse las restricciones de larga data al derecho de huelga, entre ellas la prohibición de que las federaciones y confederaciones convoquen huelgas; las restricciones a las huelgas relacionadas con las políticas económicas y sociales del Gobierno; la intervención policial automática en las huelgas; el arbitraje obligatorio en determinados conflictos del sector del transporte y los requisitos excesivos de servicios mínimos en dicho sector.

Instamos al Gobierno de Panamá a que adopte medidas concretas e inmediatas, tras celebrar consultas genuinas con los interlocutores sociales, para que la legislación y la práctica se ajusten plenamente al Convenio.

Pedimos al Gobierno que coopere plenamente con los órganos de control de la OIT, proporcione información detallada sobre todas las medidas adoptadas y recurra a la asistencia técnica de la Oficina.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo.

Miembro gubernamental, Chile: Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Argentina**, **Chile**, **Cuba**, el **Ecuador**, el **Paraguay**, el **Perú** y la **República Dominicana**. Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno de Panamá y tomamos nota de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos.

Deseamos destacar que Panamá mantiene una larga tradición de cooperación con la OIT y un compromiso histórico con los principios del diálogo social, el trabajo decente y el fortalecimiento de las instituciones laborales. Cuenta con 81 convenios ratificados, incluyendo la totalidad de los convenios de gobernanza y la mayoría de los fundamentales.

El grupo observa que la Comisión de Expertos ha reconocido, en distintas ocasiones, la importancia de los mecanismos de diálogo social establecidos en el país y los espacios de concertación entre el Gobierno y los interlocutores sociales. En ese contexto, alentamos a la República de Panamá a continuar sus esfuerzos, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, para seguir fortaleciendo la institucionalización del diálogo social tripartito.

Asimismo, tomamos nota de los esfuerzos realizados por las autoridades nacionales para promover la negociación colectiva, la libertad sindical, el fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral, las estrategias de generación de empleo, el impulso de procesos de mediación y conciliación, y la apertura de los canales de diálogo con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

Tomamos nota, además, de que algunos de los alegatos presentados por las organizaciones sindicales se encuentran actualmente bajo el examen del Comité de Libertad Sindical. Confiamos en el análisis objetivo y técnico que dicho Comité realiza de los asuntos sometidos a su consideración, en el marco de los procedimientos establecidos por la OIT, siendo este el órgano de control idóneo para realizar dicho examen.

Finalmente, valoramos positivamente la voluntad del Gobierno de Panamá para fortalecer capacidades nacionales a través de la asistencia técnica de la OIT en el marco del diálogo social.

Miembro trabajador, España: Hablo también en nombre de los trabajadores del grupo de países nórdicos y de Francia. El caso de Panamá en relación con el Convenio constituye una seria preocupación para los trabajadores debido al rápido y profundo deterioro de la libertad sindical registrado en un periodo excepcionalmente breve. El recientemente publicado Índice Global de los Derechos de la CSI sitúa a Panamá entre los diez países del mundo donde los derechos de los trabajadores se encuentran en mayor riesgo, ubicándose dentro de la categoría de países donde los derechos no están garantizados. Los hechos documentados por el Informe ilustran con precisión tanto la naturaleza como la gravedad de ese deterioro.

En primer lugar, debe destacarse el ataque directo contra las organizaciones sindicales mayoritarias. El Gobierno ha impulsado activamente la disolución del SUNTRACS, ejecutando simultáneamente 17 órdenes de registro y detención en los domicilios de dirigentes y sus familiares con el único fin de intimidar y desestabilizar a la organización. Estos episodios permanentes de criminalización de la actividad sindical y la injerencia de las autoridades en la vida interna de los sindicatos constituyen vulneraciones directas del artículo 3 del Convenio.

En segundo lugar, quiero mencionar la violencia institucional desplegada frente a los trabajadores del sector bananero. El Gobierno respondió entre abril y junio de 2025 a protestas legítimas de trabajadores bananeros con un estado de emergencia cuya aplicación fue denunciada por la propia Defensoría del Pueblo, que documentó 104 casos de abusos policiales, incluyendo torturas a detenidos y 92 detenciones sin causa.

Tras esto se produjeron despidos masivos de miles de trabajadores y el posterior encarcelamiento del secretario general del sindicato bananero, Francisco Smith, quien tras ser posteriormente liberado fue amenazado públicamente por el Presidente de Panamá.

La represión del Gobierno ha llegado a alcanzar al propio movimiento sindical internacional. En febrero de 2026, hace apenas tres meses, un miembro del secretariado de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) fue retenido y expulsado del territorio panameño cuando se disponía a participar en actividades sindicales legítimas, entre ellas una reunión con el Director de la Oficina de la OIT para América Central. Este episodio suscita una legítima preocupación acerca de la disposición del Gobierno a

cooperar de buena fe con la OIT si sus actuaciones terminan interfiriendo en las actividades de una misión de la Organización.

Estamos ante una estrategia deliberada, articulada y en curso, que combina la acción coercitiva del Estado, la represión judicial y el vaciamiento sistemático de las garantías convencionales con el propósito de disolver el movimiento sindical independiente y limitar incluso la capacidad de protesta de la sociedad civil.

Ante la gravedad evidente de este caso, confiamos en que las conclusiones que adopte la Comisión abran un espacio efectivo para poner límites claros al Gobierno panameño y para restablecer las condiciones que permitan retornar a la senda del diálogo social genuino y del pleno respeto de la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Paraguay: El Paraguay agradece la información presentada por el Gobierno de Panamá sobre la aplicación del Convenio. Tomamos nota de las disposiciones constitucionales y legales expuestas por Panamá para la protección de la libertad sindical, así como de los mecanismos institucionales orientados a garantizar el ejercicio de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el marco del diálogo social y del tripartismo.

Valoramos los resultados en materia de negociación colectiva, así como el funcionamiento de mecanismos de conciliación y concertación social para la atención de las divergencias laborales en distintos sectores.

De igual modo, atendiendo que el Paraguay se encuentra abocado en igual desafío, destacamos las acciones desarrolladas por el MITRADEL en materia de inspección laboral y fomento de la libertad sindical, así como los esfuerzos orientados a preservar la estabilidad laboral y la continuidad del empleo.

El Gobierno panameño ha impulsado el fortalecimiento del diálogo social tripartito, incluyendo la capacitación conjunta entre empleadores y trabajadores, hecho que también destacamos, así como las acciones desarrolladas en materia de seguridad y salud en el trabajo con el acompañamiento técnico de la OIT.

Finalmente, si bien, como en todos los países, aún quedan desafíos, el Paraguay considera importante que la Comisión tenga en cuenta los avances reportados y las medidas implementadas por Panamá para fortalecer la protección de la libertad sindical.

Miembro empleadora, Costa Rica: Cuando hablamos del derecho a la libertad sindical debemos reflexionar sobre las condiciones necesarias para que ese derecho pueda ser ejercido de manera efectiva y responsable dentro de una sociedad democrática. Sabemos que la libertad sindical es un derecho fundamental, no obstante, tal y como ocurre con todos los demás derechos fundamentales, debe ejercerse junto con todos los deberes igualmente legítimos, privilegiando espacios de diálogo que permitan gestionar las diferencias de una forma pacífica y justa, y acorde al marco de legalidad de cada país.

En el caso que nos ocupa, es importante resaltar que una parte importante de las movilizaciones y manifestaciones realizadas en la República de Panamá se encontraban relacionadas con desacuerdos respecto de políticas públicas y proyectos legislativos de alcance general para la población, y es precisamente bajo este tipo de circunstancias que el diálogo social como herramienta adquiere una importancia especial. Este debe ser visto como un mecanismo que permite transformar las diferencias en acuerdos y las tensiones sociales en soluciones construidas de manera conjunta.

Cuando los Gobiernos, trabajadores y empleadores cuentan con espacios institucionales efectivos para expresar sus posiciones, escucharse mutuamente y buscar puntos de encuentro, se fortalece tanto la democracia como la libertad sindical.

Por el contrario, cuando las manifestaciones derivan en actos de violencia, cierres prolongados de vías de comunicación o situaciones que afectan el acceso de la población a servicios de salud, educación, trabajo o bienes esenciales, se generan impactos que trascienden las relaciones laborales y afectan a la sociedad en su conjunto.

La protección de la libertad sindical y el respeto de los derechos de terceros no son objetivos incompatibles, ambos forman parte de los principios que sustentan una convivencia democrática basada en el respeto mutuo y el Estado de derecho.

Por ello, consideramos que el fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social y de concertación tripartita constituyen una de las herramientas más importantes para prevenir conflictos, construir confianza y promover soluciones duraderas que beneficien a trabajadores, a empleadores y a la sociedad en su conjunto.

Miembro trabajador, México: Intervengo en nombre de las personas trabajadoras de México y de la CSA. En el marco del examen del caso de Panamá relativo al Convenio, deseamos llamar la atención de la Comisión sobre una situación que guarda una relación directa con las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos respecto de la autonomía y la independencia de las organizaciones sindicales.

Como ha sido planteado mediante la protesta presentada ante la Comisión de Verificación de Poderes, existen serios cuestionamientos sobre la conformación de la delegación de los trabajadores acreditada por el Gobierno de Panamá para esta Conferencia.

La CONUSI, la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) y la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Convergencia Sindical (CS) sostienen que las organizaciones históricamente más representativas han sido desplazadas mediante actuaciones administrativas que incluyen el reconocimiento de congresos, asambleas y dirigencias cuya legitimidad controvierten, dando lugar a una representación sindical que no refleja la voluntad auténtica del movimiento obrero panameño.

Esta denuncia merece especial atención porque el Convenio protege el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes y a desarrollar sus actividades sin injerencias de las autoridades públicas. Cuando se cuestiona la autenticidad de esa representación, no estamos únicamente ante una controversia sobre poderes; estamos ante una cuestión estrechamente vinculada con la libertad sindical.

No es casual que el propio artículo 1066 del Código del Trabajo de Panamá atribuya al CONATO, integrado por las confederaciones y centrales sindicales, la elaboración de las ternas para la designación de los delegados obreros ante esta Conferencia. Asimismo, el artículo 3 de la Constitución de la OIT exige que los delegados no gubernamentales sean designados de acuerdo con las organizaciones más representativas, como expresión institucional de los principios consagrados en el Convenio.

Cuando la representación de las personas trabajadoras no tiene su origen en sus organizaciones más representativas y surgen cuestionamientos sobre posibles injerencias en la conformación de sus dirigencias y de sus interlocutores, se debilita la confianza en el diálogo social y en el auténtico tripartismo que distingue a esta Organización.

Por ello, solicitamos respetuosamente que esta Comisión subraye que la plena aplicación del Convenio exige garantizar que las organizaciones sindicales puedan elegir libremente a

sus representantes y participar en los espacios nacionales e internacionales de diálogo social a través de organizaciones auténticamente representativas, libres de toda injerencia de las autoridades públicas.

Miembro gubernamental, Argentina: La delegación de la República Argentina agradece la información presentada por el Gobierno de Panamá y toma nota de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio. Observamos que Panamá cuenta con un marco constitucional e institucional que reconoce la libertad sindical y el derecho de asociación, así como con mecanismos jurisdiccionales y administrativos destinados a garantizar la protección de los derechos laborales y sindicales.

Asimismo, destacamos la importancia de respetar el funcionamiento de las instituciones y de los mecanismos de control previstos tanto en el ordenamiento jurídico nacional como en el sistema de supervisión de la OIT. En ese sentido, observamos que algunas de las cuestiones planteadas por las organizaciones sindicales están siendo examinadas por el Comité de Libertad Sindical, órgano especializado competente para analizar los hechos sometidos a su consideración de manera técnica y objetiva.

Valoramos igualmente la voluntad manifestada por Panamá de continuar promoviendo espacios de diálogo y de fortalecer el marco institucional para la gestión de las relaciones laborales.

Asimismo, saludamos las estrategias adoptadas en torno a la supervisión del cumplimiento de las normas laborales, mediante el mecanismo de la inspección, y también aquellas relacionadas con la generación de empleo e inserción laboral en un contexto de crecimiento económico, fomento de la inversión y generación de nuevas oportunidades de empleo formal.

Alentamos a la República de Panamá a continuar con el diálogo constructivo con los interlocutores sociales, la OIT y los demás actores relevantes, a fin de seguir promoviendo la libertad sindical y fortaleciendo sus instituciones de diálogo social.

Miembro empleadora, Perú: Consideramos esencial situar este caso en su debido contexto. En primer lugar, debemos ser claros: no toda medida adoptada por el Estado en relación con organizaciones sindicales constituye, por sí misma, una violación a la libertad sindical, en particular cuando dichas medidas se enmarcan en investigaciones sobre presuntas irregularidades financieras, corrupción o incumplimientos legales. En estas situaciones, corresponde reconocer el derecho —y la obligación— del Estado de actuar.

No puede aceptarse que el legítimo control de la legalidad, incluyendo el control del origen y uso de fondos, sea automáticamente calificado como una restricción indebida de la libertad sindical. En cualquier Estado de derecho, todas las organizaciones —incluidas las organizaciones sindicales— están sujetas a normas de transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento normativo.

Coincidimos en que dichas actuaciones deben respetar los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad, pero insistimos en que ese análisis debe hacerse caso por caso, evitando generalizaciones.

Más allá de estas consideraciones, debemos destacar que el verdadero problema identificado en este caso es de carácter estructural: la debilidad del diálogo social en Panamá generada esencialmente por conflictos intrasindicales.

Sin diálogo social efectivo, no hay reformas sostenibles ni soluciones duraderas.

En conclusión, quisiéramos ser claros en tres puntos:

- primero, el respeto a la legislación y a los controles financieros es plenamente compatible con la libertad sindical, y no debe confundirse con su vulneración;
- segundo, toda actuación estatal debe respetar el debido proceso y la proporcionalidad, pero sin limitar la capacidad legítima de fiscalización por parte del Estado, y
- tercero, es urgente restablecer el diálogo social institucional como condición previa para cualquier avance.

Los empleadores reiteramos que un sistema de relaciones laborales equilibrado exige tanto respeto a los derechos, como cumplimiento de las obligaciones por parte de todos los actores.

Miembro trabajador, Brasil: Hablo en nombre de la Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT Brasil). En el marco del análisis del caso de Panamá bajo el Convenio, debemos denunciar ante esta Comisión una perversión estructural que vacía de contenido los principios fundacionales de esta Organización: la desvirtuación absoluta de los ámbitos de diálogo social y el quiebre del verdadero tripartismo, transformándolo en una farsa institucional.

El Gobierno de Panamá ha puesto en marcha una política deliberada de adulteración del diálogo social mediante la fabricación y el auspicio de representaciones sindicales artificiales. La propia titular del MITRADEL ha reconocido públicamente en medios de comunicación locales que su administración se dedicó a reactivar estructuras minoritarias inoperativas con el supuesto propósito de garantizar la verdadera libertad sindical. En la práctica, sin embargo, el Gobierno solo logró plagar el escenario de sindicatos propatronales, utilizándolos como fuerzas de choque institucionales para enfrentar, diluir y desplazar a las organizaciones gremiales legítimas, independientes y mayoritarias del país.

Este «falso tripartismo» tiene consecuencias nefastas e inmediatas en las condiciones de vida de la clase obrera panameña. El ejemplo más escandaloso de esta estrategia de exclusión se materializó en las negociaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, donde se pactó un ajuste del salario mínimo a espaldas de los trabajadores y de los criterios técnicos de representatividad.

Este patrón de exclusión burocrática y adulteración de la representatividad se repite sistemáticamente en otros espacios estratégicos, como la Mesa Técnica Nacional para la Dinamización del Sector Construcción. Allí, el Gobierno ha excluido de forma deliberada al sindicato mayoritario del sector, para entregarle el monopolio de la interlocución a minorías dóciles y carentes de toda base trabajadora real. Lo que el Gobierno de Panamá presenta ante esta Conferencia como un ejercicio de consenso es, en realidad, un monólogo estatal camuflado, un simulacro corporativo donde el MITRADEL elige a dedo a sus propios interlocutores sindicales para legitimar políticas regresivas y dar una falsa apariencia de paz social.

El tripartismo auténtico exige la independencia y la autonomía de los actores sociales. Cuando el Estado interviene en las organizaciones, convalida asambleas clandestinas para entronizar dirigentes adictos y utiliza el andamiaje burocrático para asfixiar a las voces independientes, la libertad sindical se extingue y se viola de forma directa el artículo 3 del Convenio.

Pedimos a esta Comisión que condene enérgicamente la simulación del diálogo en Panamá, asiente en sus conclusiones esta grave práctica de adulteración institucional y demande al Gobierno el cese inmediato de la tutela sobre estos sindicatos de fachada,

restituyendo las mesas de negociación legítimas con las auténticas organizaciones representativas elegidas democráticamente por las bases trabajadoras.

Miembro empleador, Chile: La República de Panamá se ha caracterizado por el desarrollo de altos estándares de diálogo social y respeto de la libertad sindical y del derecho de sindicación, lo cual se encuentra plenamente comprobado por la cantidad de centrales, federaciones, confederaciones y sindicatos existentes, entidades que cumplen con todas las normativas vigentes.

En la República de Panamá se creó la Comisión Tripartita de Diálogo Social, la que estaba conformada, desde el sector empresarial, por el CONEP; desde el sector sindical, por representantes del CONATO, que es el organismo que aglutina a la mayor cantidad de centrales, confederaciones y sindicatos del país, y por la CONUSI; y el sector gubernamental estaba representado por el MITRADEL. Esa Comisión Tripartita de Diálogo Social fue altamente efectiva en los temas que le fueron presentados por las organizaciones sindicales; sin embargo, debemos señalar que estas mismas entidades fueron quienes se negaron a tratar los temas presentados por el sector empresarial.

Asimismo, debe consignarse que dicha Comisión tenía como condición para sesionar el que todas las partes asistieran. Sin embargo, por diferencias y conflictos intersindicales, la representación de la CONUSI se negó a asistir, impidiendo con ello la posibilidad de reunirse, lo cual afectó ese escenario de diálogo social, que es parte fundamental de la libertad sindical.

No parece lógico, señora Presidenta, que se reclame una violación al principio de libertad sindical por parte de quien realmente fue parte de la causa del cierre de tan importante escenario de diálogo social y que, a la vez, adicionalmente, influyó en el impedimento de la creación del Consejo Superior del Trabajo en Panamá.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela: Hablo en nombre de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela y a la vez de la CSA. Desde el Grupo de los Trabajadores debemos anunciar con absoluta gravedad una de las maniobras de intromisión estatal más groseras de los últimos tiempos, el asalto institucional y la captura del CONATO. Este hecho constituye una violación directa al artículo 3 del Convenio, que prohíbe taxativamente a las autoridades públicas toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes y organizar su administración.

Para que esta Comisión dimensione la gravedad de esta maniobra, es fundamental precisar que el CONATO es el máximo espacio histórico de concertación, unidad y coordinación de las principales centrales y confederaciones sindicales de la República de Panamá. Reconocido en el andamiaje jurídico nacional a través del artículo 1066 del Código del Trabajo, el CONATO funciona como un órgano de carácter consultivo clave en el modelo sociolaboral del país. Tiene, junto a la CONUSI, la alta responsabilidad legal de conformar la comisión sindical paritaria encargada de elaborar el reglamento para designar a los delegados obreros ante foros internacionales como esta Conferencia, además de canalizar la participación de los trabajadores en los diversos organismos oficiales del Estado.

Los hechos reflejan un *modus operandi* perfectamente coordinado entre facciones minoritarias y el MITRADEL. El 9 de octubre de 2025, se llevó a cabo una supuesta asamblea de forma clandestina, violando los estatutos internos y los procedimientos del Código del Trabajo. Apenas cinco días después, demostrando una celeridad inusual que jamás se aplica cuando los sindicatos independientes realizan sus trámites, el MITRADEL validó mediante certificación estatal la elección de una junta directiva espuria, desplazando de manera fraudulenta a la conducción legítima del CONATO. Esta suplantación forzada excluyó a sindicatos y centrales

afiliadas a la CSI y a la CSA. Mediante esta intervención gubernamental, el CONATO fue transformado de forma deliberada: dejó de ser un organismo representante legítimo y una voz crítica frente a las medidas oficiales.

La autonomía sindical y el derecho de autoorganización son pilares irrenunciables de la OIT. Exigimos que esta Comisión condene enérgicamente la injerencia del Estado panameño en la vida interna de las centrales y demande el restablecimiento inmediato de la legalidad y el respeto a las conducciones legítimamente elegidas por las bases trabajadoras.

Miembro empleador, Guatemala: Hemos tomado nota de la información presentada por el Gobierno de Panamá y considerado importante distinguir entre los asuntos vinculados al ejercicio de la libertad sindical y aquellos que corresponden al ámbito de la supervisión financiera, el cumplimiento normativo y la investigación de posibles hechos constitutivos de delito. Esta diferenciación resulta fundamental para preservar la integridad y credibilidad de los mecanismos de control de la OIT.

El Gobierno ha informado que las actuaciones objeto de análisis tienen su origen en procesos de supervisión y fiscalización realizados por las autoridades competentes respecto de una entidad cooperativa sometida a obligaciones legales específicas en materia de cumplimiento, transparencia y prevención del lavado de activos.

Asimismo, se ha informado que las decisiones adoptadas por las autoridades nacionales obedecen a hallazgos derivados de dichos procesos de supervisión y que los eventuales procedimientos penales en curso responden a la investigación de conductas tipificadas en la legislación nacional.

En consecuencia, corresponde a las instituciones competentes determinar los hechos, establecer responsabilidades y garantizar el respeto de todas las garantías procesales aplicables.

La existencia de investigaciones o procedimientos judiciales relacionados con presuntos delitos económicos o financieros no constituye por sí misma una vulneración de la libertad sindical ni del derecho de sindicación.

Los principios de libertad sindical no son un mecanismo de inmunidad frente a la aplicación de la ley cuando existen indicios de conductas que las autoridades competentes están obligadas a investigar en cumplimiento de la legislación nacional y de los compromisos internacionales asumidos por los Estados.

Del mismo modo, los sistemas internacionales de prevención de lavado de activos y otros delitos financieros exigen a los Estados actuar con la debida diligencia, sin distinción de la naturaleza de las organizaciones involucradas ni de las personas sujetas a investigación, siempre con pleno respeto al debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y la independencia judicial.

Por ello, estimamos que esta Comisión debe analizar cuidadosamente los elementos del caso y evitar equiparar automáticamente actuaciones de carácter penal o financiero con restricciones a la libertad sindical, particularmente cuando las medidas cuestionadas encuentran sustento en procedimientos desarrollados por las autoridades competentes en el legítimo ejercicio de sus atribuciones legales.

Miembro gubernamental, Honduras: Honduras valora los esfuerzos realizados por Panamá en el marco del cumplimiento de sus obligaciones internacionales y confía en que las autoridades panameñas continuarán fortaleciendo sus capacidades institucionales para avanzar en la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Somos conscientes de los avances alcanzados y reconocemos que los desafíos en materia laboral requieren esfuerzos permanentes y continuos. En ese sentido, valoramos la disposición manifestada por el Gobierno de Panamá de continuar cooperando con la OIT y de mantener abiertos los espacios de diálogo con interlocutores sociales en el marco de los principios del tripartismo. Honduras alienta a las partes involucradas a sentarse en torno a la mesa de diálogo con el fin de buscar consensos que permitan resolver de manera pronta y satisfactoria las diferencias que han conllevado a estas circunstancias, para lo cual hacemos una respetuosa excitativa a la Oficina de la OIT de apoyar cualquier esfuerzo en tal sentido. Finalmente, Honduras considera importante que esta Comisión tome en consideración los avances reportados, así como las medidas adoptadas y los mecanismos institucionales existentes, para fomentar y garantizar el diálogo social tripartito en la República de Panamá.

Miembro trabajador, Chile: Desde la delegación de los trabajadores de Chile y desde la CSA, tomamos la palabra con respeto a esta Comisión, pero también con profunda preocupación. El caso de Panamá, examinado bajo el Convenio, no puede ser tratado como una controversia administrativa de carácter ordinario. El Informe de la Comisión de Expertos recoge alegaciones graves sobre criminalización de la actividad sindical, detenciones de dirigentes y asfixia económica del SUNTRACS. Esa sola formulación exige una respuesta clara de esta Comisión.

Sabemos que corresponde a los tribunales nacionales conocer las causas judiciales. Pero también sabemos que el Convenio impide que el derecho penal, las medidas cautelares, la estigmatización pública o las restricciones administrativas sean utilizadas para neutralizar a una organización sindical. Cuando los máximos dirigentes de un sindicato enfrentan simultáneamente prisión, arresto domiciliario, grilletes electrónicos, exilio, refugio diplomático y limitaciones económicas para funcionar, no estamos ante hechos aislados: estamos ante un patrón de intimidación antisindical.

Nos preocupa especialmente la situación del Sr. Jaime Caballero, quien permaneció por meses privado de libertad en el centro penitenciario La Mega Joya y hoy continúa sometido a arresto domiciliario y vigilancia electrónica; la del Sr. Ariel Rodríguez Mitre, actualmente privado de libertad; la del Sr. Genaro López; la del Sr. Saúl Méndez, y la del Sr. Erasmo Cerrud Pinzón, Secretario de Defensa, quien permanece en una sede diplomática a la espera de un salvoconducto.

El mensaje que estas medidas pueden transmitir al mundo del trabajo es sumamente grave: quien organiza, protesta o defiende derechos puede llegar a ser tratado como enemigo interno. Esa señal es incompatible con un clima de libertad sindical y con un clima plenamente democrático.

Por ello, solicitamos que esta Comisión inste al Gobierno de Panamá a adoptar todas las medidas de forma inmediata y verificable que permitan efectivamente obtener la libertad de aquellos dirigentes sindicales que están privados de libertad por hechos vinculados a la protesta y a la actividad misma del ejercicio de ella, o sustituir sin demora toda medida privativa que sea incompatible con el Convenio.

Finalmente, pedimos al Gobierno aceptar asistencia técnica de la OIT y abrir, con urgencia, un diálogo tripartito real, con participación de las organizaciones representativas, insistimos, representativas, para restablecer garantías efectivas de libertad sindical y autonomía de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Miembro empleador, Brasil: Creo que es importante al inicio de mi intervención decir que la República de Panamá es un país que se ha caracterizado a través de los años por un

gran respeto por el tripartismo y la libertad sindical. A través de la historia, Panamá ha desarrollado múltiples mecanismos de diálogos que han sido efectivos y, en consecuencia, eficientes.

Se puede afirmar que la Comisión Tripartita de Diálogo Social fue un ejemplo de ello, la cual se desempeñó de manera efectiva, atendiendo las reclamaciones que presentara el sector trabajador. Sin embargo, la misma dejó de funcionar por un conflicto y desavenencia entre los dos grupos de trabajadores que eran parte de esta Comisión, quienes impidieron su funcionamiento, ya que, entre ambos, cuando no era uno, era el otro el que obstaculizaba la posibilidad de reunirse.

Por lo tanto, creo firmemente que no es correcto una queja contra el Estado panameño por violación a la libertad sindical por hechos que son responsabilidad del mismo que se queja.

Por otro lado, conforme a lo expresado y la documentación aportada por el Gobierno de la República de Panamá, el tema de la detención de dirigentes sindicales y de miembros del SUNTRACS y de la CONUSI no responde a una persecución ni violación al Convenio, sino que se trata de un asunto judicial por supuestos delitos comunes graves de carácter económico y financiero, blanqueo de capitales y enriquecimiento injustificado, por lo que no es correcto utilizar los mecanismos de control de la OIT para evadir responsabilidades y no comparecer ante la justicia ordinaria.

Todos los ciudadanos del mundo están sujetos a lo dispuesto en la Constitución y la ley de sus países para responder por delitos graves, y eso no excluye a nadie, incluyendo a quienes son dirigentes sindicales.

Miembro empleador, Honduras: Hemos tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno de Panamá, con relación a la creación y suscripción de organizaciones sindicales en este país y su diálogo social.

Creemos que la Comisión de Expertos no detalló todos los aspectos expuestos por cada una de las partes. Sin embargo, todos los temas están relacionados al cierre de la Cooperativa de Servicios Múltiples SUNTRACS R.L. Esta cooperativa realiza actividades bajo la supervisión del Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOOP). Este instituto realiza una supervisión con un enfoque basado en el riesgo para la prevención de capitales, el financiamiento del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

La inspección realizada a la Cooperativa SUNTRACS arrojó hallazgos reiterativos que reflejan un incumplimiento de aspectos fundamentales del programa de cumplimiento, lo cual dio como resultado el cierre de esta cooperativa de trabajadores mediante una resolución de cancelación de la personería jurídica, y la remisión a los órganos de vigilancia y al Ministerio Público de Panamá para las acciones penales correspondientes. Estas investigaciones no violentan la libertad sindical ni la negociación colectiva. Todo el sustento de este tema fue presentado por el Gobierno de Panamá en las respuestas a la queja que hoy conocemos en esta Comisión, por lo que no consideramos que sea viable calificar como violación a la libertad sindical y al derecho de sindicación un asunto que corresponde a los órganos penales por actos de corrupción y malversación de fondos de los afiliados.

Por lo tanto, no debería confundirse a la Comisión y a los órganos de esta casa con un tema que no es un asunto típicamente de carácter laboral, ya que quienes fallaron son algunos miembros que manejaban los fondos de los afiliados, y ello no es una amenaza a la libertad sindical.

Miembro trabajador, Guatemala: Hablo por los trabajadores de Guatemala y por la CSA. Al examinar el caso de Panamá bajo el Convenio, el Grupo de los Trabajadores no puede limitarse a desgranar artículos técnicos; tenemos el deber moral de ponerle rostro, voz y dolor a la tragedia humana y sindical que desangra a la provincia de Bocas del Toro. Lo que ha ocurrido en las plantaciones bananeras no es un mero disenso administrativo, es una flagrante y desgarradora violación a la vida y a la dignidad humana.

El 20 de junio de 2025 quedará marcado como un día de luto e infamia para el movimiento obrero internacional. Bajo la sombra de un estado de urgencia brutal, con las garantías constitucionales suspendidas y las comunicaciones cortadas para garantizar la impunidad del abuso, las fuerzas policiales desataron una cacería feroz contra los trabajadores en huelga. Los gases lacrimógenos disparados de forma masiva e inclemente cobraron la vida de una pequeña niña indefensa de apenas 18 meses de edad. La intolerancia estatal se cobró también la vida del compañero Roger Montezuma, un joven trabajador y padre de familia de 24 años, asesinado de forma cobarde por un disparo de la policía a quemarropa. Detrás de las estadísticas que el Gobierno pretende maquillar, hay decenas de obreros heridos, cuerpos torturados y trabajadoras vejadas en su intimidad.

El ensañamiento contra la organización sindical se ensañó con su liderazgo. El compañero Francisco Smith, secretario general del Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Banano, Agropecuario y Empresas Afines (SITRAIBANA), un hombre cuyo único delito ha sido levantar la voz para defender el pan y el futuro de sus hermanos de clase, fue tratado como el peor de los criminales. El Sr. Smith, junto al compañero Gilberto Guerra, fue arrancado de su comunidad y confinado de forma preventiva en La Mega Joya, una cárcel de máxima seguridad destinada a delincuentes de alta peligrosidad, en un intento explícito de quebrantar su espíritu y descabezar la resistencia obrera.

Consumado el terror, llegó el castigo económico. En un acto de venganza corporativa amparado por el Estado, la principal empresa bananera ejecutó el despido masivo de cerca de 5 000 trabajadores, arrojando al hambre y a la miseria a miles de familias bananeras al negarles ilegalmente sus indemnizaciones de décadas. Bajo el fraude de un modelo de «aparcería», han impuesto la ley del miedo: aplican listas negras para que ningún dirigente vuelva a trabajar, imponen contratos basura de apenas tres meses y obligan a los obreros a ingresar a los campos bajo fumigación aérea, envenenándolos con agroquímicos tóxicos sin protección alguna. Todo esto ocurre mientras el MITRADEL calla y desatiende las demandas de justicia.

Las plantaciones de Bocas del Toro hoy huelen a agroquímicos, pero también huelen a miedo e impunidad. Los convenios colectivos han sido destruidos por el fuego de la represión. Exigimos a esta Comisión que no sea indiferente ante el clamor de los desposeídos de Panamá; exigimos la libertad inmediata y total de los perseguidos, el cese de las listas negras y la reparación integral para las familias de los obreros caídos en esta lucha justa.

Miembro empleador, México: Agradecemos la información presentada por el Gobierno de Panamá respecto a la aplicación del Convenio. Este caso ha sido objeto de seguimiento por los órganos de control de la OIT durante varios años y podemos establecer que reconocemos los avances reportados por el Gobierno, teniendo en cuenta que persisten aún desafíos estructurales cuya atención resulta indispensable para garantizar la plena efectividad de los principios consagrados en el Convenio.

Me gustaría destacar tres aspectos importantes: primero, lo relacionado al SUNTRACS, así como lo de la libertad sindical. Las observaciones de la Comisión de Expertos y organizaciones sindicales nacionales e internacionales señalan presuntas restricciones al ejercicio sindical,

detenciones de dirigentes y criminalización de actividades sindicales. Es importante señalar que dichas cuestiones están siendo examinadas por el Comité de Libertad Sindical, y confiamos en que las autoridades actúen con respeto a los principios de libertad sindical, el debido proceso y las garantías fundamentales del Convenio, así como con una impartición de justicia según la materia de derecho que corresponda.

Segundo, el diálogo social tripartito. La Comisión de Expertos ha destacado la importancia del funcionamiento de la comisión de adecuación y de la comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva, creadas en el acuerdo tripartito de 2012. Sin embargo, estos mecanismos no han retomado plenamente sus funciones desde 2020 por desacuerdos sobre representación sindical. Alentamos al Gobierno para que realice medidas orientadas hacia la reactivación de estos espacios que resultan esenciales para fortalecer el diálogo. De la misma manera, preocupa la ausencia de avances en la creación del Consejo Superior del Trabajo, compromiso asumido desde el año 2016.

Reconocemos que el Gobierno, según lo informa, presentó para tal fin un proyecto de ley en enero de 2024, el cual no fue aprobado por la Asamblea Nacional. Consideramos prioritario que este compromiso sea retomado a la mayor brevedad posible por el Gobierno en una consulta con los sectores productivos.

Tercero, en relación con los procedimientos administrativos de registro señalados en el Informe, observamos que, si bien se muestran algunos avances, se necesita mayor celeridad por el Gobierno y que garantice la transparencia de las actuaciones.

En conclusión, reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá. La consolidación de la libertad sindical requiere instituciones eficaces, mecanismos permanentes de diálogo social y una participación genuina de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Se alienta al Gobierno de Panamá a continuar trabajando, con el acompañamiento de la OIT, en la implementación de medidas que permitan superar los desafíos ya identificados. Estamos convencidos que el diálogo social, el respeto al Estado de derecho y el fortalecimiento institucional constituyen la mejor ruta para construir relaciones laborales estables, inclusivas y sostenibles.

Miembro trabajador, Paraguay: En el marco del examen del caso de Panamá bajo el Convenio, el Grupo de Trabajadores y Trabajadoras del Paraguay y la CSA expresamos nuestra profunda preocupación por la estrategia de asfixia financiera y persecución judicial que el Estado panameño despliega contra el movimiento sindical. El objetivo real de esta medida no es la fiscalización técnica, sino la parálisis absoluta de la capacidad de las organizaciones sindicales para desarrollar sus programas de acción legítima, en defensa de la clase trabajadora.

Esta estrategia de destrucción institucional se ejecuta bajo una directriz política abierta del Poder Ejecutivo. El propio Presidente de la República anunció públicamente en conferencia en prensa que es su intención explícita utilizar el aparato estatal para cercar al movimiento obrero y reducirlo a su «mínima expresión». Esta amenaza pública se tradujo de inmediato en instrucciones punitivas para el sistema bancario y el Ministerio Público.

La asfixia financiera se ha manifestado con el cierre y congelamiento sistemáticos de alrededor de 15 cuentas bancarias en cinco entidades financieras, incluyendo la estatal Caja de Ahorros y el Banco Nacional de Panamá, extendiéndose en forma coactiva a la banca privada. Al privar ilegalmente a las organizaciones de sus propios recursos, constituidos por el aporte voluntario de sus afiliados, el Gobierno viola flagrantemente el artículo 3 del Convenio, que garantiza el derecho inalienable de los sindicatos a organizar su administración y sus

actividades sin la injerencia de las autoridades públicas. Un sindicato desbancarizado es, por la vía de los hechos, un sindicato al que se le impide ejercer su existencia legal y operativa.

Pero la estrategia estatal va más allá del ahogo económico; busca la intimidación psicológica y judicial de la dirigencia. Un ejemplo alarmante de este acoso institucional es el violento allanamiento perpetrado contra la residencia del compañero secretario general de la CONUSI. Este atropello contra la intimidad de su hogar se llevó a cabo bajo las órdenes directas del Ministerio Público, sustentadas burdamente en una supuesta denuncia anónima proveniente de una «persona humana», utilizando acusaciones abstractas y especulativas de lavado de dinero. Este montaje judicial carece de toda sustanciación real y demuestra, de manera inequívoca, un único objetivo intimidador: descabezar las voces críticas y paralizar la acción colectiva a través del miedo.

El Comité de Libertad Sindical, en su informe del caso núm. 3456, ya ha exigido con urgencia a Panamá que adopte medidas inmediatas para garantizar la plena disposición de los fondos sindicales y asegure que cualquier restricción se someta al control de un órgano judicial independiente, libre del arbitrio político del Ejecutivo.

Exigimos a esta Comisión que intime al Gobierno panameño al cese inmediato de este terrorismo judicial y económico. No se puede permitir que se utilice el sistema penal y el amparo bancario como herramienta de castigo político para extinguir la libertad sindical en nuestra región.

La solidaridad de clase no tiene fronteras. Sin finanzas y sin dirigentes libres, no hay libertad sindical real.

Miembro trabajador, Honduras: Hablo en nombre de los trabajadores de Honduras y de la CSA. Al analizar el caso de la República de Panamá, bajo el Convenio, el Grupo de los Trabajadores debe poner bajo la lupa de esta Comisión un mecanismo de asfixia y discriminación económica sumamente grave: la desnaturalización y manipulación política de los fondos del seguro educativo.

Este fondo, creado originalmente por ley con el espíritu transparente de financiar la capacitación técnico-profesional y la formación sindical autónoma de los trabajadores panameños, ha sido completamente desvirtuado por el MITRADEL. En lugar de operar como un instrumento de desarrollo social y fortalecimiento de la cultura laboral, las autoridades lo han transformado en una abierta herramienta de presión política y disciplinamiento contra el sindicalismo independiente.

Bloqueo y presión a las organizaciones legítimas: el MITRADEL utiliza trabas burocráticas y la retención injustificada de las partidas del seguro educativo para estrangular económicamente a las confederaciones y sindicatos independientes mayoritarios que mantienen una postura crítica frente al Poder Ejecutivo. Cortar el acceso a estos fondos busca paralizar las escuelas sindicales y debilitar la formación de los cuadros obreros de base.

Financiación arbitraria de sindicatos de fachada: mientras se asfixia a los auténticos representantes de los trabajadores, el MITRADEL distribuye estos recursos de manera discrecional para sostener, subsidiar y oxigenar económicamente a las estructuras sindicales minoritarias y artificiales, creadas bajo su propia tutela oficial. Se utiliza el dinero que aporta la clase trabajadora para financiar a organizaciones satélites, propatronales, buscando otorgarles una falsa apariencia de solvencia y representatividad.

Instrumentalización de las rendiciones de cuentas para la judicialización y la difamación: el proceso de rendición de fondos ha sido convertido en una trampa legal del MITRADEL. Altera

de manera arbitraria los procedimientos de rendición con posterioridad a la ejecución de los gastos, aplicando criterios retroactivos imposibles de prever. Además, el Estado implementa auditorías sistemáticas y superpuestas que se niegan a aprobar las cuentas con un fin estrictamente intimidatorio, utilizando estos expedientes administrativos para alimentar campañas de odio y acusación mediática, y activar procesos de persecución judicial contra los dirigentes.

La manipulación del seguro educativo es una pieza fundamental en el engranaje del falso tripartismo que impera en Panamá. No solo se persigue penalmente a los líderes y se les congelan las cuentas bancarias, sino que se pretende que la educación obrera quede condicionada a la sumisión al Gobierno de turno. Esto constituye una violación flagrante al artículo 3 del Convenio, que consagra el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades sin la injerencia de las autoridades públicas.

Exigimos que el Gobierno de Panamá transparente la asignación de los fondos del seguro educativo, cese su utilización como mecanismo de chantaje y judicialización, y garantice que estos recursos se distribuyan bajo criterios objetivos de representatividad matemática, respetando la autonomía sindical.

Miembro trabajador, Zimbabwe: Tomo la palabra en nombre de la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) para transmitir la voz colectiva, la solidaridad inquebrantable y el apoyo incondicional de los trabajadores de África a nuestros hermanos y hermanas de la República de Panamá, en el marco del examen que ha realizado la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Tal y como se ha expuesto de forma explícita, técnica e inequívoca en el último Informe de la Comisión de Expertos, Panamá está atravesando una situación de vulneración manifiesta y estructural del derecho a la libertad sindical. Las pruebas del estrangulamiento financiero, la criminalización de los dirigentes y la imposición de delegaciones ficticias ante esta Conferencia constituyen un patrón de conducta que socava los principios universales de las normas internacionales del trabajo.

Las organizaciones sindicales de nuestra región saben muy bien, por nuestra propia historia, lo que significa sufrir la persecución dirigida a las organizaciones sociales y la violencia contra los activistas que defienden los derechos de los trabajadores y trabajadoras de a pie. El mismo Índice Global de los Derechos de la CSI 2026 documenta objetivamente que África mantiene una puntuación media de 3,91, lo que refleja que, en prácticamente la totalidad de nuestros 55 países, el derecho a la huelga y a la negociación colectiva son objeto de ataques diarios. Compartimos la experiencia de sufrir la brutalidad policial, las detenciones arbitrarias y los bloqueos administrativos que utilizan los Gobiernos con el único propósito de silenciar la disidencia sindical.

Precisamente debido a esta dura realidad compartida en todo el sur global, comprendemos perfectamente que la distancia geográfica no disminuye la urgencia de una respuesta colectiva. El hecho de que la CSI haya clasificado a Panamá como país de categoría 5 y lo sitúe entre los diez peores países del mundo para los trabajadores constituye una grave acusación en cuanto a la falta de observancia por parte del Estado de los derechos laborales reconocidos a escala internacional, y atenta contra los cimientos mismos de la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social, que el movimiento sindical mundial tiene el deber de defender. Una violación de la autonomía sindical en las Américas es, en esencia, un ataque a los derechos de la clase trabajadora en todo el mundo.

Los mecanismos de control de esta casa no pueden reducirse a meros observadores burocráticos de la deriva autoritaria de los Estados; deben actuar como un escudo protector real e inmediato para los dirigentes sindicales que luchan por los derechos humanos en las plantaciones, los talleres y las obras de construcción.

Por estas razones, en nombre del Grupo de los Trabajadores de África, solicitamos que esta Comisión, a través de sus conclusiones, sirva de vehículo definitivo y eficaz para exigir al Gobierno panameño que ponga fin de inmediato a las prácticas antisindicales y al enjuiciamiento penal de los dirigentes independientes. Los trabajadores de África expresamos nuestra plena solidaridad con nuestros compañeros de Panamá.

Miembro trabajador, Argentina: Desde las centrales argentinas nucleadas en la CSA, sentimos la imperiosa necesidad de defender en Panamá, los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la libertad sindical y el derecho a la sindicación, establecido en el Convenio y con los alcances fijados por sus órganos de control.

La libertad sindical se erige como una herramienta fundamental para el fortalecimiento de los derechos humanos y para alcanzar la justicia social. En este sentido queremos expresar nuestra profunda preocupación coincidente con la Comisión de Expertos en cuanto a la aplicación del Convenio, ratificado por Panamá, obligándolo a garantizar la libertad sindical y su no injerencia en la vida interna de las organizaciones sindicales; sin embargo, una vez más, Panamá ha sido incluido en la lista de los casos de esta Conferencia, por violaciones sistemáticas al Convenio.

Los comentarios de la Comisión de Expertos incluyen graves denuncias de represión, persecución, detención, criminalización sindical y sistemática obstrucción a los sindicatos del sector público para llevar adelante la negociación colectiva.

Nuestras centrales apoyan con firmeza las denuncias de la CONUSI, la CTRP y la CS, y nos solidarizamos con el SUNTRACS, cuyos miembros y dirigentes deben soportar la criminalización de su actividad legítima, detenciones arbitrarias y la asfixia económica de su organización.

Tampoco se registran avances en la adecuación de la legislación interna respeto a disposiciones claves del Convenio. Persisten las violaciones al artículo 2, que garantiza el derecho a constituir organizaciones, y al artículo 3 sobre la libre elección de sus representantes.

Preocupa especialmente que el Código del Trabajo aún admita la intervención automática de la policía en caso de «acciones colectivas» y prohíba estas acciones a las federaciones, vulnerando el plan de acción garantizado por el Convenio.

También nos solidarizamos con los trabajadores y las trabajadoras de la educación víctimas de la represión estatal en el marco de sus acciones colectivas, como así también de la suspensión y el reemplazo disciplinario de 294 docentes y líderes sindicales.

Por último, denunciamos ante esta Comisión la detención arbitraria y posterior deportación de un miembro del secretariado de la CSA y miembro de esta Comisión, en el aeropuerto de Tocumen, que viajaba a Panamá en el marco de una misión de la OIT. Pedimos que de forma urgente se arbitren todos los medios y mecanismos nacionales para que se revierta esta situación.

En suma, las persistentes violaciones del Gobierno de Panamá a los derechos y garantías previstos en el Convenio demuestran no solo que el Gobierno carece de voluntad política para adecuar sus prácticas y leyes internas, sino que revelan una estrategia activa y sistemática

orientada a obstruir el libre ejercicio de la libertad sindical y privar a las organizaciones de los medios esenciales para desarrollar sus acciones colectivas y su programa de acción.

Miembro trabajadora, Italia: En el marco del examen del caso de Panamá bajo el Convenio, la delegación italiana de trabajadores denuncia ante esta Comisión una política de persecución silenciosa pero letal: el uso coordinado del MITRADEL junto a la máquina burocrática del Estado como arma de castigo para paralizar el movimiento obrero independiente. Estas trabas administrativas violan los artículos 2, 3 y 8 del Convenio. No se trata de errores puntuales, es un estrangulamiento burocrático sistemático aplicado en todos los sectores productivos del país y ensañado con las organizaciones más representativas. Denunciamos hechos concretos.

En relación con SUNTRACS y CONUSI, el MITRADEL se niega a registrar e inscribir sus nuevas juntas directivas electas democráticamente. Esa omisión se usa como excusa estatal y patronal para sabotear la negociación colectiva, excluir a la dirigencia legítima, y retener las cuotas sindicales de los afiliados de la CTRP y la CS. El Ministerio retiene y dilata de forma arbitraria la certificación sindical. Sin ese documento obligatorio en Panamá las centrales independientes quedan impedidas de presentar demandas, pliegos y acceder a la conciliación. Es negarles la existencia legal.

En lo que respecta al sector docente, el Ministerio de Educación aplicó masivamente, sin sustento legal previo, la figura del abandono de puesto para despedir y despojar de sus salarios a 298 docentes. El único objetivo fue debilitar su gremio tras una huelga legítima. En el sector bananero, representado por el SITRAIBANA y el Sindicato Industrial de Trabajadores de Productores Bananeros Independientes (SITRAPBI), el MITRADEL mantiene una inacción burocrática intencional al negarse a nombrar jueces laborales. El resultado es que 5 000 trabajadores sin resolución de demandas de indemnización, amparando la impunidad de los esquemas de aparcería.

En el sector público, la inscripción de nuevos sindicatos está totalmente pausada. Se imponen requisitos ajenos a la ley y se mantiene el mínimo de 40 trabajadores mientras proliferan de forma expresa los sindicatos propatronales o amarillos. La agresión va más lejos. Alteración de padrones para traspasar afiliaciones de forma fraudulenta hacia organizaciones afines al Gobierno y la práctica ilegal de devolver unilateralmente los pliegos de peticiones a los sindicatos.

El Código del Trabajo panameño prohíbe esto. Devolver pliegos es facultad exclusiva de los trabajadores. Al rechazarlos administrativamente, el Estado levanta *de facto* el fuero sindical, expone a los dirigentes al despido y permite imponer convenios colectivos falsos con minorías dóciles. El Convenio es claro, las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos sindicales a entorpecer su ejercicio legal.

Por eso exigimos a esta Comisión que intime al Gobierno de Panamá al cese inmediato de este hostigamiento burocrático y restablezca de forma urgente las garantías institucionales para todo el sindicalismo independiente del país.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI): Hablo ante esta Comisión con la legitimidad absoluta que me otorgan las bases trabajadoras de mi país, pero también con la profunda indignación de ser el secretario general de la CONUSI de Panamá, organización afiliada a la CSA y la CSI, y haber sido despojado de mi derecho legal a representar oficialmente a la clase obrera en esta Conferencia Internacional del Trabajo.

Soy panameño, soy dirigente sindical y, si se respetara la libertad sindical, debería ser yo, junto a los compañeros de la CTRP y la CS, quien estuviera ocupando formalmente el asiento de la delegación obrera en este recinto.

En su lugar, el Gobierno ha ejecutado una burda maniobra de exclusión para acallar nuestras voces en Ginebra, imponiendo una representación artificial de minorías dóciles bajo tutela oficial, violando de forma directa el artículo 3 del Convenio. Esta exclusión internacional es el reflejo fiel de una cacería humana y una guerra jurídica feroz que sufrimos dentro de nuestras fronteras, cuyo único objetivo es decapitar de forma definitiva a las conducciones de las organizaciones mayoritarias del país.

La persecución penal y el ensañamiento estatal contra los máximos dirigentes de la CONUSI y del SUNTRACS se evidencia con nombre y apellido en cuatro casos desesperantes:

- Saúl Méndez: El secretario general del SUNTRACS se ha visto forzado al exilio político para salvaguardar su vida y su libertad frente al acoso judicial y las amenazas directas del Poder Ejecutivo.
- Erasmo Cerrud: El secretario de defensa del SUNTRACS lleva ya 11 agónicos meses recluido en la Embajada de Nicaragua en Panamá, atrapado en un encierro diplomático porque el Gobierno, violando los tratados internacionales, se niega ilegalmente a otorgarle el salvoconducto para salir del país.
- Genaro López: Líder histórico de 71 años y excandidato a la presidencia de la República, fue enviado de forma aberrante a una cárcel de máxima seguridad y hoy permanece con un dispositivo electrónico en el tobillo, con su salud severamente deteriorada y restricciones.
- Jaime Caballero: Dirigente de la construcción que sufrió diez meses de confinamiento ilegal en la prisión de La Mega Joya junto a criminales de alta peligrosidad, donde fue sometido a tratos denigrantes, y hoy sobrevive con un grillete electrónico en su tobillo y con prisión domiciliaria.

A este secuestro de nuestra dirigencia se suma la asfixia económica planificada, con el cierre de 17 cuentas bancarias del SUNTRACS y la negativa ilegal del MITRADEL a registrar nuestras juntas directivas legítimas.

El Índice Global de los Derechos de la CSI 2026 no se equivoca al ubicar a Panamá en la Calificación 5 y entre los diez peores países del mundo para los trabajadores.

El mensaje aleccionador que el Estado panameño le envía a la sociedad es terrorífico: «Si somos capaces de meter en una cárcel de máxima seguridad a un excandidato presidencial, si obligamos al exilio a los secretarios generales y asaltamos sus hogares, imagínate lo que te va a pasar a ti, trabajador de a pie, si salís a la calle a protestar».

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): Hablo en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y del SUNTRACS, nuestro afiliado. Este caso suscita preocupación por lo que parece ser un ataque sistemático contra el sindicato de la construcción más grande y representativo de Panamá, sindicato que lleva 54 años representando a los trabajadores y contribuyendo al desarrollo del sector de la construcción en Panamá. La Comisión de Expertos ya expresó su inquietud por la criminalización de la actividad sindical, la detención de dirigentes sindicales, la asfixia financiera del SUNTRACS y el deterioro del diálogo social. El Comité de Libertad Sindical ha examinado en repetidas ocasiones el caso núm. 3456 y ha emitido dos informes provisionales; sin embargo, el Gobierno no ha aplicado las recomendaciones del Comité. Se le ha indicado al Gobierno lo que debe hacer y este ha optado por no hacerlo.

Al contrario, estas preocupaciones siguen sin resolverse y la situación ha seguido empeorando. Concretamente, el caso se refiere al hecho de que, el 12 de febrero de 2025, unos 600 trabajadores de la construcción que protestaban contra la Ley núm. 462 se enfrentaron a más de 500 miembros de las fuerzas de seguridad y, posteriormente, 83 trabajadores fueron acusados penalmente. Se han iniciado procedimientos penales contra prácticamente toda la cúpula directiva del SUNTRACS, en particular contra Saúl Méndez, Jaime Caballero, Genaro López, Erasmo Cerrud, Abdiel Betancourt, José Palacios, Ariel Rodríguez y Yamir Córdoba. Al mismo tiempo, el SUNTRACS se ha enfrentado a severas restricciones en sus operaciones financieras. Su cooperativa ha sido disuelta y prosiguen los procedimientos para solicitar la disolución del sindicato.

En enero de 2026, se excluyó al SUNTRACS, sindicato más representativo que agrupa a más de 80 000 trabajadores, de la negociación colectiva sectorial. En abril de 2026, el SUNTRACS y la CONUSI fueron excluidos del mecanismo de diálogo recién establecido para el sector de la construcción. No se trata de una serie de incidentes aislados, sino de un patrón destinado a debilitar a un sindicato independiente. Este caso ya no se refiere simplemente a vulneraciones del Convenio. Se trata también del cumplimiento del propio sistema de control de la OIT. La credibilidad de ese sistema depende de que los Gobiernos se comprometan de manera constructiva a cumplir las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y adopten medidas significativas para darles efecto. Por lo tanto, la ICM hace un llamamiento al Gobierno de Panamá para que aplique de inmediato todas las recomendaciones pendientes del Comité de Libertad Sindical; que garantice el acceso sin restricciones del SUNTRACS a sus fondos y operaciones bancarias; que ponga fin a los procedimientos dirigidos contra los trabajadores y dirigentes sindicales; que vele por el regreso seguro de todos los dirigentes y activistas sindicales que se encuentran actualmente en el exilio o gozan de asilo, con plenas garantías contra el enjuiciamiento y las represalias; que asegure la liberación inmediata de los sindicalistas detenidos y ponga fin a cualquier privación de libertad; que restablezca la capacidad del SUNTRACS de operar libremente, reconociendo a sus dirigentes elegidos democráticamente; que restablezca un diálogo social genuino y que cese todas las acciones encaminadas a su eliminación. Los trabajadores de Panamá se merecen algo mejor. El Convenio exige algo mejor.

Representante gubernamental: En nombre de la República de Panamá y en ejercicio de su derecho de réplica, exponemos la realidad jurídica e institucional de mi país. Recientemente, se ha intentado posicionar ante la comunidad internacional una idea que pretende desdibujar la naturaleza de nuestro Estado de derecho, sugiriendo una supuesta persecución sistemática y criminalización de la actividad sindical. Ante estas afirmaciones, el Estado panameño responde amparado en el rigor de sus leyes y su historia de respeto a las libertades democráticas.

Panamá es una democracia consolidada donde rige de manera estricta el principio de la separación de poderes. Cuando un ciudadano, un dirigente o una organización es llamada a responder ante los tribunales, lo hace en el marco de procesos judiciales ordinarios, ante indicios de presuntos delitos comunes. Confundir la rendición de cuentas con la persecución política, carece de sustento jurídico, lo que atenta contra la propia noción de igualdad ante la ley, un principio según el cual nadie puede estar por encima del ordenamiento jurídico del Estado.

Quienes enfrentan procesos ante la justicia panameña, lo hacen con todas las garantías constitucionales. Quienes han decidido abandonar el país, lo han hecho por voluntad propia frente a procesos penales individuales, relacionados en su mayoría con presuntas

irregularidades financieras o disputas patrimoniales que nada tienen que ver con la legítima actividad sindical.

El Estado de derecho se debilita cuando se pretende utilizar la estructura sindical como un escudo de impunidad para evadir la justicia ordinaria. La libertad sindical y los fueros protectores laborales fueron creados para equilibrar las relaciones de producción y dignificar el trabajo, no para otorgar inmunidad frente a la comisión de hechos punibles.

Panamá se presenta aquí como un Estado que dialoga, que tolera la crítica, que respeta la protesta pacífica y que honra cada uno de los tratados internacionales que ha suscrito. Nuestra trayectoria demuestra que las controversias sociolaborales se resuelven en las mesas de negociación y ante los tribunales de trabajo, espacios donde las organizaciones sindicales participan activamente todos los días. Sin embargo, no podemos permitir que se instrumentalice el discurso de los derechos humanos para deslegitimar a las instituciones democráticas que con tanto esfuerzo hemos construido.

La prolongada crisis sufrida en el sector bananero de la provincia de Bocas del Toro, durante el 2025, fue consecuencia directa de la convocatoria efectuada por el SITRAIBANA. Bajo este llamado, más de 4 000 trabajadores de las empresas Chiquita e Ilara Holdings iniciaron un paro general durante 39 días, utilizando como bandera su disconformidad con la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, bloqueando rutas estratégicas, la movilidad y la cadena de suministro de alimentos, afectando a terceros.

Entre mayo y junio de 2025, las protestas se tornaron en disturbios cuando manifestantes con el rostro cubierto y armados obstruyeron carreteras en hasta 43 puntos de bloqueo simultáneos. Las autoridades se vieron obligadas a intervenir para restablecer el orden público y garantizar los servicios esenciales, bajo los más estrictos estándares de derechos humanos.

El Gobierno canalizó la crisis a través del diálogo, creando una Comisión de Alto Nivel. En este espacio, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsó propuestas concretas junto a los trabajadores bananeros, logrando la promulgación de la Ley núm. 471 de 2025, que estableció un régimen especial para los trabajadores y productores independientes del sector, reconociendo beneficios históricos como la jubilación anticipada, en consonancia con los principios de la OIT.

Cabe destacar que la huelga fue declarada ilegal por los tribunales laborales, al comprobarse que se inició sin cumplir los requisitos del Código del Trabajo. El abandono prolongado de labores causó perjuicios financieros que llevaron al cierre de operaciones de la empresa y al despido de trabajadores.

La reacción del Gobierno fue inmediata: en agosto de 2025 se suscribió un memorando de entendimiento con la empresa, que garantizó una inversión de 30 millones de dólares de los Estados Unidos para reactivar la producción, con miras a retomar las exportaciones en diciembre de ese mismo año.

In situ, se implementaron programas complementarios de inclusión productiva, como el Espacio del Emprendedor, a través de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) y el MITRADEL, asegurando alternativas reales de autoempleo y dinamismo económico para las familias de la provincia.

Los resultados de esta política pública son reales: superamos la expectativa en contrataciones con más de 5 700 nuevos trabajadores bananeros, lo que reafirma la consolidación de un modelo de reactivación agrícola sostenible, seguro y alineado con los más

altos estándares internacionales, evaluando desde ya la expansión de este exitoso modelo de protección a otros sectores agrícolas del país.

Respecto a la Cooperativa de Servicios Múltiples SUNTRACS R.L., el IPACOOP, en ejercicio de sus facultades de fiscalización y como organismo supervisor en la prevención del blanqueo de capitales, dispuso la cancelación de su personería jurídica en mayo de 2025.

Esta sanción técnica fue el resultado de auditorías y supervisiones de riesgo llevadas desde 2017, que revelaron deficiencias críticas e incumplimientos graves y reiterados, que no fueron corregidos pese a los plazos otorgados, de más de dos años. Entre estos, se identificó: i) el incumplimiento de la legislación sobre el blanqueo de capitales, falta de reportes a la Unidad de Análisis Financiero sobre operaciones sospechosas o transacciones en efectivo; ii) la desnaturalización de la cooperativa como intermediaria financiera del sindicato SUNTRACS a través de exceso de líneas de crédito millonarias, orientadas a favor de terceros y no a sus asociados, además de la aceptación prohibida de entidades jurídicas con fines de lucro, y iii) la ejecución de transacciones masivas en efectivo sin controles apropiados exigidos en la ley de cumplimiento y de debida diligencia.

Tras agotarse los recursos administrativos de reconsideración y apelación, la disolución fue ratificada en julio de 2025 e inició el proceso de liquidación.

Ahora bien, nos referimos a la denuncia de las 412 víctimas que esperan justicia por el caso de *Red Frog Beach*, de las cuales 316 ya se presentaron como querellantes. La querella penal es contra el SUNTRACS, su cooperativa y varios dirigentes, debido a presuntas irregularidades en el manejo de los bienes vinculados al pago por más de 7 millones de dólares de los Estados Unidos en prestaciones laborales, reconocidos por la jurisdicción laboral.

La investigación penal inició en el 2022, y en atención a las personas vinculadas, debo indicar que se imputaron cargos por delitos contra el patrimonio económico, el orden económico, la seguridad colectiva, la fe pública y contra la administración de justicia.

De los investigados, el secretario general del SUNTRACS, tras saltar la cerca perimetral ingresó a la sede de la Embajada del Estado Plurinacional de Bolivia en la madrugada del 21 de mayo de 2025, para solicitar asilo político. El Gobierno le concedió un salvoconducto, pero dejó de estar amparado por las protecciones y garantías internacionales del asilo, producto de haber abandonado voluntariamente el territorio boliviano, en julio del mismo año.

Actualmente, se mantienen las órdenes de aprehensión contra él y otro dirigente asilado en la Embajada de Nicaragua, mientras que un tercer directivo se encuentra en libertad con medida de reporte periódico. La investigación se mantiene en curso.

Con respecto a la cuestión de las cuentas bancarias, el Ministerio Público inició una investigación penal a partir de información remitida por la Unidad de Análisis Financiero, relacionada con presuntos delitos financieros y de blanqueo de capitales. La investigación comprende actuaciones respecto de varios miembros de la junta directiva del SUNTRACS.

De acuerdo con la información suministrada por las autoridades competentes, las diligencias se originaron tras detectarse movimientos bancarios y transacciones financieras consideradas inusuales y manejo de fondos, respecto de los cuales se investigan posibles inconsistencias entre los ingresos reportados y las operaciones financieras registradas. De igual manera, se ha informado que la organización habría abierto cuentas de criptomonedas en otras jurisdicciones, lo que resulta incompatible con las disposiciones del Código del Trabajo, que contempla disposiciones específicas sobre el manejo de los fondos de las organizaciones sociales.

En el marco de la investigación, el Ministerio Público ha realizado diligencias dirigidas a verificar el origen y destino de los fondos; se incorporaron elementos relacionados con transferencias provenientes de organizaciones sindicales y el uso de fondos vinculados al programa de capacitación sindical, financiado mediante recursos del Fondo de Seguro Educativo, de más de 2 millones de dólares de los Estados Unidos, que desembolsó el Ministerio de Trabajo en un periodo determinado.

El Gobierno nacional reitera que las investigaciones en curso tienen una naturaleza estrictamente penal y financiera, que no guardan relación alguna con el ejercicio de la libertad sindical, ni con las actividades legítimas de representación sindical reconocidas por la legislación nacional, así como por este Convenio y el Convenio núm. 98.

Las actuaciones desarrolladas obedecen exclusivamente al ejercicio de las competencias constitucionales y legales de las autoridades competentes, han sido sometidas al control de la autoridad judicial correspondiente y se realizan con estricto apego al debido proceso. Asimismo, las personas investigadas gozan plenamente de la presunción de inocencia y del acceso a los recursos judiciales previstos en el ordenamiento jurídico, toda vez que los hechos objeto de análisis corresponden a conductas tipificadas en las normas nacionales e instrumentos internacionales ratificados por la República de Panamá, en materia de combate a la delincuencia organizada y al blanqueo de capitales.

El Estado ha suministrado oportunamente al Comité de Libertad Sindical toda la información requerida sobre estos casos, en estricto apego a sus obligaciones internacionales y al marco legal vigente, y continuará brindando la información que sea necesaria con las pruebas correspondientes.

Por otra parte, la supervisión del Fondo de Seguro Educativo es un ejercicio legítimo de rendición de cuentas. Como administrador del fondo, el MITRADEL exige a las organizaciones sociales informes transparentes sobre su uso; la subsanación de observaciones ha permitido, en numerosos casos, certificar la continuidad de los pagos.

Estas medidas garantizan que la autonomía sindical coexista con los principios de legalidad y transparencia, en línea con las buenas prácticas promovidas por la OIT.

Por otra parte, 13 nuevas organizaciones sindicales se han incorporado a la Comisión de Educación Sindical tripartita, ampliando las oportunidades de formación y fortaleciendo la inclusión y el acceso a programas de capacitación financiados con recursos públicos.

Lo anterior, sumado a otros hechos sostenidos en el tiempo, y tras un riguroso análisis jurídico y técnico, sustentado en el marco constitucional y legal vigente, el 17 de julio de 2025, por conducto de apoderado judicial y en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 392, 2) del Código del Trabajo, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral interpuso formal demanda ante el Órgano Judicial, solicitando la disolución de la organización sindical SUNTRACS, al considerar que dicha organización se habría apartado de manera evidente y permanente de los fines propios de las organizaciones sociales establecidos en la legislación laboral vigente.

A la fecha, se han celebrado distintos actos de audiencia dentro del proceso y la decisión sobre este caso se encuentra en etapa de valoración por el Órgano Judicial, autoridad competente encargada de resolver conforme a derecho, bajo los principios del debido proceso y el pleno ejercicio del derecho de defensa de las partes.

La solicitud propuesta por el MITRADEL responde al deber institucional del Estado de velar por el cumplimiento de la ley, la protección del interés general de la clase trabajadora y la preservación de la naturaleza y finalidad legítima de las organizaciones sindicales.

Frente a los desafíos de 2026, el Gobierno sigue trabajando en el fortalecimiento del diálogo social. Muestra de ello: i) la firma de la CAPAC 2026-2029. Por primera vez, el acuerdo entre la Cámara Panameña de la Construcción y los trabajadores contó con la participación de 7 de las 22 organizaciones sindicales del sector, un avance histórico en pluralidad que asegura la continuidad de los beneficios adquiridos y nuevos ajustes salariales, asegurando la paz social en un sector estratégico de nuestra economía; ii) en materia de inclusión social, la puesta en marcha del programa Juan Albañil —gracias a la alianza entre el MITRADEL y la Caja de Ahorros— marca un hito de justicia financiera. Esta iniciativa abre el acceso a créditos hipotecarios a los obreros de la construcción, un sector históricamente excluido del sistema bancario debido a la naturaleza eventual de sus contratos, y iii) asimismo, a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales, se puso en marcha la estrategia «Diálogo que produce», programa de capacitación conjunta para empleadores y trabajadores que refuerza el principio del tripartismo, promueve el entendimiento del marco legal, fomenta el diálogo social y prioriza la resolución pacífica de conflictos directamente en el sector productivo.

El Órgano Ejecutivo, en ejercicio de la potestad reglamentaria constitucional, dictó en 2025 un Decreto que reglamenta disposiciones del Código del Trabajo en materia de huelga en los servicios públicos. El Decreto desarrolla y precisa su alcance sin apartarse de la ley, y concreta la lista general prevista en el artículo 486, con el objetivo de asegurar que el ejercicio del derecho a huelga en servicios públicos se realice bajo criterios de proporcionalidad, garantizando al mismo tiempo la continuidad de servicios esenciales para el interés general.

La norma ha sido impugnada ante la Corte Suprema de Justicia mediante una demanda contencioso-administrativa de nulidad. En respeto al principio de separación de poderes, el Estado panameño se mantiene a la espera de la decisión.

Es fundamental distinguir entre el legítimo ejercicio de la libertad sindical, que Panamá respeta, protege y promueve, y determinados hechos específicos que están siendo examinados por las autoridades competentes, con pleno respeto de las garantías del debido proceso y la separación de los poderes.

Panamá cuenta con una larga tradición de concertación y diálogo entre los distintos actores del mundo del trabajo. Las divergencias son parte natural de ese proceso y constituye un desafío permanente que debe atenderse mediante el respeto mutuo y el fortalecimiento institucional.

Agradecemos a la Comisión la oportunidad de presentar este contexto ante la OIT. Agradecemos las observaciones formuladas por los interlocutores sociales y complementaremos la información por escrito.

Estimamos que corresponde al Comité de Libertad Sindical continuar desarrollando su análisis independiente, de conformidad con los procedimientos establecidos por la OIT.

Finalmente, el Gobierno de Panamá reitera su firme espíritu de colaboración y diálogo permanente con los mecanismos de supervisión de la OIT. Recibimos sus recomendaciones con respeto y como una oportunidad para robustecer nuestras instituciones, garantizando de forma armónica la libertad sindical y el tripartismo, como pilares esenciales de la justicia social.

Miembros empleadores: Agradecemos la presencia en la sala del representante gubernamental y la información que nos ha brindado.

Tras este debate y considerando los señalamientos del Informe que nos ocupa, que es lo que estamos analizando en esta sala, nosotros quisiéramos alentar al Gobierno de Panamá a que continúe colaborando estrechamente con las organizaciones más representativas de

empleadores y de trabajadores, y desde luego con la Oficina en todos los aspectos que se han mencionado. En relación con algunos aspectos relacionados con la huelga, que se han mencionado en esta parte de la discusión quisiéramos reiterar la posición que hemos expresado en nuestra primera intervención respecto a los asuntos relacionados con todo lo vinculado a la huelga. No quisiera repetirlo, ya lo mencioné en mi primera intervención, así es que yo les pediría que lo tengan presente para el respeto de su tiempo y de los trabajos de esta Comisión.

También queremos solicitar al Gobierno que proporcione información completa, actualizada y pormenorizada para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos, y también queremos reiterar el llamado y alentar al Gobierno para que, de una vez por todas, tome acciones que tengan por objeto fortalecer y revitalizar las instituciones de diálogo tripartito. Esto requerirá de la reactivación de las comisiones tripartitas, la creación del Consejo Superior del Trabajo, de esto ya hemos hablado suficiente y está además reflejado en el Informe de la Comisión de Expertos. También es necesario que el Gobierno evalúe, y en su caso, busque la manera de mejorar la aplicación práctica del Convenio. Hay una serie de elementos que están en el Informe y que debe tomar en consideración para estos efectos y además, conforme al debate que hemos expuesto, nosotros confiamos en que, mediante el diálogo social y el respeto institucional, además de la cooperación tripartita y el compromiso con los principios fundamentales de la OIT, Panamá pueda avanzar de manera efectiva en la plena aplicación del Convenio. Hay algunos aspectos que ya datan de mucho tiempo, respecto de los que ya se habían tomado acciones para ir en un proceso de mejora, y queremos alentar al Gobierno para que regrese al progreso en estos asuntos.

También coincido con algunos participantes, en que en la medida que se pueda recobrar el tejido del diálogo social vamos a poder también evitar muchos de los aspectos que se han venido planteando y que pudieron haberse resuelto a través de un diálogo responsable. Hay muchos otros aspectos y hechos que son más recientes y que la misma Comisión de Expertos ha evaluado, ya que es necesario conocerlos mejor, y para ese fin ha pedido que se le proporcione mayor información. Así es que alentamos al Gobierno para que lo haga y que así podamos tener criterios sólidos a efectos de tratar este asunto. Seguramente, en próxima fecha estarán ustedes otra vez aquí convocados para dar cuenta de los avances que ha habido y yo esperaría que podamos reconocer una condición de progreso y de mejora en el tratamiento de los asuntos que el día de hoy hemos visto. Me parece que tienen elementos suficientes para llevarlo a cabo.

Miembros trabajadores: Hemos escuchado con mucha atención la intervención de la representación del Gobierno de Panamá. Hemos encontrado coincidencias en algunas opiniones vertidas aquí sobre el Informe de la Comisión de Expertos y evidentemente la necesidad de una acción tripartita para garantizar los derechos fundamentales del trabajo. El Gobierno en una parte de su participación se ha manifestado por los principios del diálogo social. Algunos de los empleadores también han afirmado que es una herramienta conceptual del diálogo social y nosotros también solicitamos e hicimos base en el diálogo social. Entonces hay un acuerdo en que necesitamos un diálogo social pero este diálogo social es de todos los actores sociales representativos.

Por ello reafirmamos que la exclusión de las tres centrales afiliadas a la CSI y la CSA, que son la CONUSI, la CTRP y la CS, de todos los espacios de diálogo social pone de manifiesto que este diálogo social no se consolida.

Por eso, una de las cuestiones que vamos a plantear es pedir a esta Comisión que, en sus conclusiones, exija, pida, requiera el compromiso del Gobierno para que se realice una

convocatoria amplia que incluya a las afiliadas panameñas a la CSA y la CSI con la intervención de la Oficina de la OIT para América Central, para que ese diálogo sea real plural efectivo y conducente.

Como bien ha dicho el Gobierno, tiene por delante, en el marco de la gobernanza global pero sobre todo regional responsabilidades importantísimas, como la presidencia *pro tempore* del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana; en el futuro, la presidencia de la Red Iberoamericana de Inspecciones de Trabajo, y ya más cercana, la que conforma la troika, la presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA, y va a tener la presidencia de esa conferencia, y queremos que Panamá haga honor a ese liderazgo.

Es un rol de suma relevancia y responsabilidad, ya que, además de participar activamente con las autoridades laborales de la región, esta estructura cuenta con dos órganos consultivos permanentes: los empleadores, a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), y los trabajadores y las trabajadoras, a través del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE).

Esta construcción culmina con una declaración y un plan de acción para las Américas y es la hoja de ruta cuya ejecución va a liderar Panamá para toda la región, y allí ratificar lo que se ha expresado claramente en el documento que ha enviado el Gobierno a esta Comisión su compromiso sostenido con la gobernanza laboral democrática.

Una buena, pero muy buena presentación, en esos escenarios sería el cumplimiento del Informe de la Comisión de Expertos, que evidentemente cuenta con un aval, no me atrevo a decir unánime, pero sí de la mayoría de los miembros de la Comisión.

En mi caso, soy la presidenta del COSATE y creo que sería una gran oportunidad para Panamá para tender los puentes internos y externos de los que hablamos en nuestra apertura y encontrar soluciones a las controversias que se plantean, pero cumpliendo realmente con el Convenio. Respecto al COSATE, este organismo cuenta en su estructura con la secretaría de la CSA, que es la voz sindical de la región y que siempre, como le consta al Gobierno, tanto la CSA como el COSATE se han manifestado en forma respetuosa en todas las actividades de la región, en algunos casos con consenso, en otros en disenso, porque de eso se trata el verdadero diálogo social que va de la mano con el derecho humano de la libertad de expresión. Por eso para la CSI, a nivel mundial y para la CSA, a nivel regional, es esencial la garantía de cumplimiento del Convenio.

Queremos plantear en este contexto y también apelando a una respuesta integral y completa del Gobierno, que se resuelva en forma urgente el impedimento de ingreso a la República de Panamá de un funcionario sindical de la CSA. Y queríamos permitirnos recordar algo que ha dicho el Comité de Libertad Sindical y que se recoge en el párrafo 232 de la Recopilación de sus decisiones, a saber, que la participación en calidad de sindicalista en las reuniones sindicales internacionales es un derecho sindical fundamental, por lo cual los Gobiernos deben abstenerse de toda medida, como el retener documentos de viaje, que impida a un representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia.

Ya que hemos observado y advertido distintas coincidencias en el debate, también todos hemos tenido una línea sobre las materias pendientes. Tiene que darse un cumplimiento por parte de Panamá y no voy a detallar el ahogo económico a organizaciones, no solamente al SUNTRACS, sino a otras; los allanamientos a residencias particulares y la no garantía del ejercicio de libertad sindical para algunas conducciones sindicales democráticas. Ya hablamos

del confinamiento en los pabellones, el arresto domiciliario, el exilio forzado, la negativa a otorgar salvoconductos diplomáticos, y algunas represiones a protestas políticas. Toda la desprotección de los trabajadores que incluye dejarlos sin tutela, todo esto está incluido en el Informe.

El Convenio no es un problema exclusivo de Panamá o de una organización sindical, acá estamos hablando de varias dimensiones, varios artículos del Convenio y de la aplicación efectiva en Panamá. En referencia a las acciones penales, tenemos que tener cuidado con los prejuzgamientos, pero lo que nosotros queremos decir es que queremos que haya garantía de un sistema judicial independiente, que no se utilice como una herramienta de persecución ni para desmantelar las organizaciones sindicales. Creemos en la libertad del Poder Judicial. Por eso, como ya lo hemos pedido el Grupo de los Trabajadores, y a otros países en esta misma Comisión, tratando otros casos, es una obligación del Estado garantizar la integridad física de los trabajadores panameños y sus dirigentes, y esto será un ejemplo de relevancia para garantizar la participación de los dirigentes sindicales de las Américas y del mundo en todas las actividades en donde Panamá sea líder y anfitrión, como lo fue en otras épocas. Nosotros, como trabajadores de las Américas, realizamos nuestro congreso en Panamá, como sede del Congreso de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, y también la reunión de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA, en la que participé y pienso volver a participar. Hemos oído que los empresarios plantearon la cuestión del derecho de huelga de la Corte Internacional de Justicia. Queremos ratificarles la postura de los trabajadores al respecto, que ya es conocida en esta Comisión, y solamente por la presentación del vocero de los empleadores me siento comprometida a reiterar que, ante el fallo pronunciado con claridad, esperemos que este asunto se debata en el Consejo de Administración de noviembre de este año.

Tengo muchas cosas que decir para las conclusiones, pero realmente lo que solicitamos formalmente es que las conclusiones de esta Comisión propongan al Gobierno de Panamá el cumplimiento de aquellas observaciones de la Comisión de Expertos, y también hay una solicitud formal de nuestro Grupo de que se designe una misión de contactos directos para determinar y encontrar aquellos caminos que permitan el cumplimiento de los preceptos del Convenio. Creo que tenemos muchas coincidencias. Queremos resaltar que quedan materias pendientes, pero sobre todo que el Gobierno de Panamá y, en nuestro caso, los Gobiernos de la región, representados por la CSA, necesitamos efectivizar el diálogo, y el diálogo se hace con trabajadores y empleadores. La mesa la coloca la decisión política, que es del Gobierno.

Miembros empleadores: Solamente pedir que, por cuestión de principio, aunque yo respeto mucho las declaraciones que hace la portavoz de los trabajadores, le tengo respeto personal y profesional, pero en esta sala, en estas discusiones, hacer referencia y recoger como una motivación para tomar una conclusión un precedente del Comité de Libertad Sindical francamente no es oportuno, está descontextualizado. Las discusiones que sostenemos en el Comité de Libertad Sindical sí recogen los criterios de la Comisión en otros casos, pero en función del contexto, de los hechos, de las circunstancias, no tomando un párrafo aislado para generar un criterio. Me parece que ya vendrá el momento de discutir las conclusiones. Tampoco comparto que tengamos consenso y tampoco observo que haya una mayoría que esté apoyando esto.

El debate creo que está claro; no vale la pena retomar y hacer una discusión de esto, simplemente no encuentro ninguna de estas dos cosas y, en lo relativo a la parte sobre si se permite entrar o no a una persona al país, me parece que no es de nuestra competencia. No quisiera yo abundar en eso, pero solo que se tome nota de que no debería formar parte de las discusiones y mucho menos de las conclusiones.

Miembros trabajadores: Primero, estaba muy contenta de cerrar Panamá y, entonces, la realidad es que traje el ejemplo del Comité de Libertad Sindical porque es una de las recomendaciones y principios que aplicamos. Segundo, no tengo ningún problema en que volvamos a escuchar y a leer, pero yo he encontrado líneas de consenso y me parece que esto lo iba a decir en el caso del Uruguay, pero lo digo ahora, un poco porque el vocero del Grupo de los Trabajadores nos dijo que a veces teníamos que buscar no solamente las violaciones, sino encontrar algún resultado positivo, por eso me referí, querido compañero, a eso y la verdad que tampoco quiero entrar en el debate de las cuestiones que aquí se hizo, con las acciones penales, las imputaciones y todo lo demás, sino que quise respetuosamente decir que pedíamos la independencia del Poder Judicial, pero también me hubiese opuesto si hubiese querido tener un debate sobre todos los detalles que dieron de causas que desconozco y que, por un lado, están en el marco de la justicia. Así que creo que sí vamos a tener consenso en las conclusiones y que algunas cuestiones se usan como antecedentes y respaldo argumental, pero la conclusión más importante es que el Gobierno de Panamá cumpla con las observaciones de la Comisión de Expertos, que en la mayoría y de su exposición hemos dicho que se ha encontrado alguna confluencia.

Presidenta: Damos por concluida ahora sí, la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de Panamá y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **garantizar que todos los sindicalistas puedan llevar a cabo sus actividades de forma libre e independiente, sin intimidaciones ni represalias;**
- **garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que el ejercicio de los derechos sindicales no dé lugar a detenciones arbitrarias, privaciones de libertad, persecuciones ni presiones económicas o administrativas indebidas;**
- **emprender sin demora acciones, en plena consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para restablecer el funcionamiento efectivo de la comisión de adecuación y la comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva;**
- **fortalecer e institucionalizar el diálogo social tripartito, entre otras cosas avanzando hacia la creación del Consejo Superior del Trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas;**
- **acometer, sin demora y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las reformas legislativas necesarias para que la legislación nacional se ajuste plenamente al Convenio, también en lo que se refiere al requisito de nacionalidad para los miembros de los órganos ejecutivos de los sindicatos;**

- **tomar medidas concretas para garantizar la aplicación efectiva, tanto en la legislación como en la práctica, de los derechos garantizados por el Convenio, entre otras cosas mediante procedimientos de registro transparentes y rápidos para las organizaciones de trabajadores, así como mecanismos eficaces de resolución de conflictos.**

La Comisión invitó al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y a que comunicara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2026, las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, así como los resultados obtenidos, también en relación con los procesos relativos al canal de Panamá.

Representante gubernamental: En nombre de la delegación de la República de Panamá, tomo nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión. La delegación de Panamá acoge con atención las conclusiones aquí presentadas con profundo respeto por el mandato de los órganos de supervisión de la OIT y agradecemos la oportunidad brindada de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio.

Hemos proporcionado información concreta sobre los progresos registrados en materia de libertad sindical, la cuestión de las mesas tripartitas y el Consejo Superior del Trabajo, así como el estado de los procesos que actualmente se ventilan ante los tribunales jurisdiccionales competentes.

Para Panamá, el reto principal sigue siendo generar más oportunidades para nuestra gente. Por ello, impulsamos políticas orientadas a fortalecer la empleabilidad, atraer inversiones y preparar a nuestra fuerza laboral para las exigencias de la nueva economía, convencidos de que la paz social es una condición indispensable para el crecimiento, la generación de empleos y el desarrollo sostenible.

Reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de políticas públicas que impulsen el trabajo decente y generen oportunidades reales para todos los panameños. Es esencial subrayar que el comportamiento responsable de los interlocutores sociales también forma parte de este compromiso nacional.

La preservación de la paz laboral, el respeto al marco legal, las disposiciones al consenso y el diálogo respetuoso son pilares fundamentales para avanzar hacia un desarrollo verdaderamente inclusivo y sostenible.

Finalmente, el Gobierno reitera su firme espíritu de colaboración y diálogo permanente con los mecanismos de supervisión de la OIT. Recibimos sus recomendaciones con respeto, las cuales serán presentadas a nuestras autoridades gubernamentales como una oportunidad para robustecer nuestras instituciones, reafirmando nuestro compromiso con el respeto a la libertad sindical y al tripartismo, como pilares esenciales de la justicia asociada.

Papua Nueva Guinea (ratificación: 2000)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Discusión por la Comisión

Presidenta: El tercer caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) por parte de Papua Nueva Guinea. Para la discusión del caso

contamos con diez personas anotadas en la lista de oradores. Les informo que en forma excepcional la Mesa de la Comisión ha aceptado que el representante del Gobierno, así como los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Papua Nueva Guinea participen en la discusión a distancia a través de la plataforma Zoom. Entiendo que en ese país es la 01 hora de la mañana, así que esta Comisión agradece a todos los representantes que están conectados para poder brindar sus alocuciones. Invito inicialmente al representante gubernamental de Papua Nueva Guinea, señor Secretario del Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: Dado que es la primera vez que el Gobierno de Papua Nueva Guinea toma la palabra ante esta respetable Comisión, me gustaría comenzar mi intervención felicitándole a usted, señora Presidenta, por su nombramiento al frente de este importante órgano de control de la OIT. Asimismo, permítame felicitar a esta Comisión por su centenario. Ha desempeñado un papel inestimable y único en el sistema de normas internacionales del trabajo a la hora de facilitar el debate tripartito. También quisiera expresar la sincera gratitud de nuestro Gobierno a la OIT por la colaboración continua y el apoyo integral en diferentes ámbitos críticos para cumplir de manera efectiva con los convenios internacionales del trabajo ratificados por Papua Nueva Guinea. Asimismo, quisiera reconocer las alianzas existentes con la Unión Europea y el Gobierno de Australia, que nos permiten mejorar aún más las oportunidades de empleo para todos, al tiempo que promovemos el respeto de las normas internacionales del trabajo y la buena gobernanza laboral.

En el marco del Programa de apoyo al emprendimiento, la inversión y el comercio rurales (STREIT), financiado por la Unión Europea, desde 2020, el Gobierno de Papua Nueva Guinea ha podido mejorar los medios de vida rurales de numerosas comunidades que viven en las provincias de Sepik Oriental y Occidental de Papua Nueva Guinea, potenciando la producción sostenible y la inclusividad de las cadenas de valor del cacao, la vainilla y la pesca. Con el apoyo de la OIT, el Gobierno ha logrado mejorar el acceso al mercado de las mujeres y los hombres que se dedican a la agricultura y generar empleo, en particular para las mujeres y los jóvenes, mediante infraestructuras de transporte.

En 2025, Papua Nueva Guinea firmó un acuerdo de colaboración con el Gobierno de Australia para la ejecución de un proyecto de tres años, cuyo objetivo general es reforzar la gobernanza del mercado laboral con el fin de promover el trabajo decente, la justicia social y un crecimiento económico inclusivo y con perspectiva de género. Este proyecto se articula en torno a tres objetivos independientes. En primer lugar, reforzar los sistemas de administración laboral mediante la modernización de la legislación de acuerdo con las normas internacionales del trabajo y la mejora de la capacidad de las instituciones para hacer cumplir dichas leyes. En segundo lugar, mejorar la información sobre el mercado de trabajo para la formulación de políticas basadas en datos empíricos, subsanando las lagunas en las estadísticas laborales. Y, en tercer lugar, reforzar el diálogo social creando un entorno propicio para un diálogo tripartito eficaz, entre otras cosas, potenciando el Consejo Consultivo Tripartito Nacional y reforzando la capacidad de los interlocutores sociales.

Papua Nueva Guinea es un país con más de 10 millones de habitantes (aproximadamente el 50 por ciento de ellos son mujeres), y la mayoría vive en zonas rurales. Nuestro país cuenta además con más de 840 lenguas diferentes, lo que lo convierte en el país con mayor diversidad lingüística del mundo.

Papua Nueva Guinea es Miembro de la OIT desde 1976 y ha ratificado 29 convenios, incluidos 8 de los 10 convenios fundamentales. Uno de los últimos convenios ratificados en 2023 fue el Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 (núm. 190), que en nuestro país

supone alcanzar un gran hito en la protección de todos los trabajadores, en particular de las mujeres, frente a cualquier acción que pueda afectar a su integridad física y mental. Nuestro Gobierno concede especial importancia al diálogo social con el Congreso Sindical de Papua Nueva Guinea (PNGTUC) y la Federación de Empleadores de Papua Nueva Guinea (EFPNG), lo que ha contribuido a que nuestro país se embarque en un ambicioso proceso de reformas de nuestra legislación e instituciones laborales, como mencionaré durante mi intervención.

Si bien Papua Nueva Guinea se ha enfrentado a enormes retos en materia de recursos y capacidades —lo que ha provocado inevitablemente retrasos en el cumplimiento de las obligaciones de presentación de informes ante la OIT—, en los últimos años nuestro Gobierno, con el apoyo de la OIT, ha podido ponerse progresivamente al día en la presentación de los informes correspondientes a la Comisión de Expertos.

El Gobierno toma debida nota de la observación y la solicitud directa aprobadas por la Comisión de Expertos en 2025 en relación con los Convenios núms. 100 y 111. En relación con estas observaciones, permítanme señalar lo siguiente.

El Gobierno de Papua Nueva Guinea desea reiterar su pleno compromiso con la aplicación de las reformas laborales necesarias, incluidas las de la Ley del Empleo, de 1978, y la Ley de Relaciones Laborales, de 1962, con el fin de garantizar que se ajusten a los convenios de la OIT ratificados por nuestro país y respondan a las realidades actuales de nuestro mercado de trabajo. A este respecto, el Gobierno ha acordado dar prioridad a las reformas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y a eliminar las disposiciones que se han considerado discriminatorias en virtud de los Convenios núms. 100 y 111, así como a garantizar una protección efectiva contra la violencia y el acoso. Otras áreas clave de la reforma incluyen la protección contra el trabajo infantil y la protección contra el despido improcedente. Estas prioridades también se ajustan al compromiso de nuestro Gobierno, en el marco del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) 2024-2028, de mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante el apoyo al desarrollo de nuevas leyes y políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género y el fortalecimiento de las capacidades de los departamentos y ministerios gubernamentales pertinentes en materia de planificación, presupuestación, seguimiento y presentación de informes con perspectiva de género.

En 2025 y 2026, el Gobierno se benefició de actividades de desarrollo de capacidades en materia de normas internacionales del trabajo, incluidos los Convenios fundamentales núms. 100 y 111 de la OIT, así como el Convenio núm. 190. Agradecemos a la OIT que haya permitido a Papua Nueva Guinea recibir en 2025 una misión compuesta por especialistas de la OIT procedentes de Ginebra, Bangkok y Fiji, lo que ayudó al Gobierno a comprender mejor nuestras obligaciones en virtud de los convenios de la OIT ratificados. A raíz de dicha misión, el Gobierno acordó trabajar en la revisión de la Ley del Empleo con miras a encarar las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con los Convenios núms. 100, 111 y 190, incluido el reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la protección contra la violencia, el acoso y la discriminación.

Papua Nueva Guinea también está colaborando con la OIT para elaborar una política nacional en materia de salarios, y el Gobierno se ha comprometido a garantizar que, en dicho proceso, se respete el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Un logro histórico fue la aprobación de un aumento significativo del salario mínimo nacional. La consecución de este objetivo contó con el apoyo de la OIT a través de asistencia técnica específica y el desarrollo de capacidades proporcionados a los mandantes tripartitos y a la Junta de Salarios Mínimos. La reforma se llevó a cabo mediante un proceso transparente e

inclusivo dirigido por el Departamento de Trabajo y la Junta de Salarios Mínimos, recientemente restablecida, con la participación activa de los empleadores, los trabajadores y los representantes gubernamentales. Asimismo, con el apoyo de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo de la OIT, el Gobierno ha elaborado un primer borrador de su política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Está prevista una consulta final sobre el borrador revisado de la política para el 18 de junio de 2026, tras lo cual la política se presentará al Consejo Ejecutivo Nacional (NEC) para su aprobación.

El Gobierno ha acordado la creación de un grupo de trabajo tripartito sobre reforma legislativa y política. Este mecanismo permitirá a las partes tripartitas identificar y acordar conjuntamente los ámbitos de reforma de la legislación laboral, debatir las propuestas legislativas y supervisar los avances. La Oficina del Abogado del Estado actuará como asesor jurídico principal de este grupo, con la participación de otras partes interesadas pertinentes según sea necesario. Se han ultimado los términos de referencia (TdR) del grupo de trabajo tripartito y se presentarán para su aprobación por parte de todos los componentes tripartitos el 19 de junio de 2026. Entre los textos legislativos importantes que está previsto debatir en el seno de este grupo de trabajo tripartito figuran la Ley del Empleo, el proyecto de ley de relaciones laborales, el proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo y el proyecto de ley de indemnización de los trabajadores. Una vez más, agradecemos a la OIT su apoyo en la creación de este importante grupo de trabajo tripartito.

Además de la reforma laboral, el Gobierno considera fundamental modernizar su sistema de inspección del trabajo. Con el apoyo de la OIT, el Gobierno va a llevar a cabo una evaluación de los procedimientos y mecanismos operativos existentes, teniendo en cuenta los requisitos del Convenio sobre la inspección del trabajo, de 1947 (núm. 81), ratificado por Papua Nueva Guinea en 2023. Dado que la mayor parte de la población activa de Papua Nueva Guinea se concentra en las zonas rurales, el Gobierno acogerá con agrado el apoyo y el asesoramiento de la OIT sobre cómo garantizar la presencia y el funcionamiento eficaz de la inspección del trabajo en sectores críticos de la economía, como la agricultura y la minería.

El Gobierno también ha iniciado los trabajos para la elaboración de su primera encuesta sobre la población activa. Esta encuesta proporcionará una visión actualizada del tamaño y la distribución actuales de la población activa, desglosados por género. Esto facilitará la formulación de políticas bien fundamentadas destinadas a reforzar las oportunidades de trabajo decente para las mujeres en Papua Nueva Guinea. La OIT ha apoyado la elaboración de una hoja de ruta exhaustiva para la encuesta de población activa y ha prestado asistencia técnica en materia de metodología de la encuesta, normas internacionales de estadísticas laborales, entrevistas personales asistidas por ordenador (CAPI) y desarrollo de instrumentos de encuesta. Este apoyo contribuirá a generar datos clave sobre el mercado de trabajo que se ajusten a las normas estadísticas internacionales.

En relación con la revisión de las leyes que no entran dentro del ámbito de competencia del Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales, como la Ley de la Función Pública (Gestión) y la Ley del Servicio Docente, nos comprometemos a colaborar con los organismos gubernamentales pertinentes para adoptar medidas que impulsen las reformas necesarias de manera coordinada.

Por lo tanto, teniendo en cuenta los puntos mencionados, Papua Nueva Guinea solicita que se mantenga la asistencia técnica de la OIT para las reformas laborales en nuestro país. Permítanme concluir mi intervención reiterando el compromiso del Gobierno de Papua Nueva Guinea con el respeto de las normas internacionales del trabajo y el mandato de la OIT, y agradecemos el asesoramiento proporcionado por otros miembros de esta Comisión.

Miembros empleadores: Para empezar, los miembros empleadores recuerdan que Papua Nueva Guinea ratificó los Convenios núms. 100 y 111 en el año 2000. También observamos que, si bien la Comisión de Expertos ha examinado la aplicación de estos convenios de forma individual en varias ocasiones, esta es la primera vez que este caso se debate en el seno de dicha Comisión. Asimismo, valoramos que se hayan examinado conjuntamente ambos Convenios, dada su estrecha relación en la práctica. Por lo tanto, acogemos con satisfacción la oportunidad de participar en un debate constructivo y práctico al respecto.

Los miembros empleadores acogen con satisfacción el proceso de reforma de la legislación laboral en curso del Gobierno de Papua Nueva Guinea, en el que hay indicios de que se han identificado varias leyes laborales prioritarias para su revisión, entre ellas el proyecto de ley de relaciones laborales y la Ley del Empleo de 1978. Valoramos positivamente que el Gobierno exprese su genuina intención de solicitar asistencia técnica de la Oficina, así como el apoyo que se está prestando a través de los actuales proyectos de cooperación de la OIT. Se trata de una base para avanzar en la legalidad, ya que demuestra que, de hecho, existe un proceso en marcha y que el Gobierno ha aprovechado la oportunidad de abordar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos de manera coherente y estructurada. Al mismo tiempo, desde la perspectiva de los miembros empleadores es esencial que las reformas de la legislación laboral sean predecibles, coherentes y aplicables en la práctica.

Las empresas y, en particular, las pequeñas empresas, necesitan seguridad jurídica. Deben comprender claramente cuáles son sus obligaciones, cómo deben aplicarse dichas obligaciones y qué medidas prácticas se esperan de ellas. Las reformas que son poco claras, se solapan o son difíciles de interpretar pueden generar cargas de cumplimiento no deseadas, lo que desalienta la formalización, aumenta la incertidumbre para las empresas y, en última instancia, debilita la creación de empleo y la protección efectiva. Por esta razón, los miembros empleadores hacen hincapié en que el proceso de reforma debe basarse en una consulta tripartita significativa, respaldada por orientaciones y una comunicación claras, y concebida de manera que sea proporcionada y se ajuste a la capacidad nacional y a las realidades del mercado de trabajo.

En cuanto al Convenio núm. 100, la Comisión de Expertos ha expresado su preocupación por la necesidad de una protección integral contra la discriminación, incluida la protección contra la discriminación tanto directa como indirecta en toda la amplia gama de motivos prohibidos. Los miembros representativos de los empleadores toman nota de dichas preocupaciones.

También tomamos nota de la cuestión planteada en relación con disposiciones específicas de la administración pública, incluidas las disposiciones que permiten anunciar puestos, con cuotas determinadas, para candidatos masculinos o femeninos y las normas sobre prestaciones familiares que pueden tratar de manera diferente a las funcionarias o docentes en función de su condición de sostén de la familia. Estas cuestiones ponen de manifiesto la necesidad de una mayor coherencia en todo el marco legislativo. A modo de contexto, los miembros empleadores pueden observar que el cumplimiento efectivo de los principios de no discriminación depende no solo de la propia ley, sino también de cómo se aplica esta en la práctica. Los empleadores locales se guiarán por definiciones claras de las conductas prohibidas y necesitan ejemplos prácticos de lo que exige dicho cumplimiento.

También necesitan mecanismos accesibles de orientación, prevención y resolución de conflictos. Esto es especialmente importante para las empresas más pequeñas, que a menudo carecen de departamentos jurídicos o de recursos humanos especializados. Sin un apoyo

práctico, incluso una legislación bienintencionada puede generar incertidumbre o una aplicación inconsistente. Por lo tanto, los miembros representativos de los empleadores subrayan la importancia de complementar la reforma legislativa con herramientas prácticas, actividades de sensibilización y apoyo institucional. Las obligaciones legales deben ser comprensibles, operativas y aplicables por las empresas en estos entornos laborales reales.

En cuanto al Convenio núm. 111, la cuestión clave sigue siendo la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión de Expertos ha reiterado su petición de que la legislación laboral pertinente defina la remuneración de manera exhaustiva y refleje el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y no simplemente la igualdad de remuneración por un trabajo igual o similar. Desde la perspectiva de los miembros empleadores, este es uno de los aspectos técnicamente más complejos de este asunto. El concepto de trabajo de igual valor va más allá de la igualdad de remuneración por puestos de trabajo idénticos. Puede requerir la comparación de distintos puestos de trabajo sobre la base de criterios objetivos, tales como las competencias, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones de trabajo.

En la práctica, esto podría plantear cuestiones importantes para las empresas. ¿Cómo deben evaluarse los puestos de trabajo de manera coherente y objetiva? ¿Qué metodologías deben utilizarse? ¿Cómo pueden aplicarse en pequeñas empresas con capacidad administrativa limitada? ¿Y cómo puede el sistema garantizar la equidad sin generar una complejidad excesiva?

No se trata simplemente de cuestiones abstractas, ya que determinan si el principio se aplicará de manera efectiva en la práctica. Por lo tanto, los miembros representativos de los empleadores hacen hincapié en que la aplicación de este principio debe ir acompañada de orientaciones prácticas y pertinentes para cada sector. También debería contar con el respaldo de medidas de desarrollo de capacidades para las empresas, la administración laboral y otras instituciones pertinentes. Los empleadores están comprometidos con unos lugares de trabajo justos y equitativos. Sin embargo, no cabe esperar que jurisdicciones como esta apliquen conceptos jurídicos complejos sin las herramientas, la orientación y el apoyo institucional necesarios. Esto es especialmente cierto dado que la Comisión de Expertos se ha referido a cambios estructurales más amplios, incluidas las persistentes desigualdades de género en la participación en el mercado laboral y el empoderamiento, y que abordar estos retos requiere un enfoque equilibrado y realista.

Las empresas son socios clave en la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, aunque, naturalmente, operan en el marco de estos contextos económicos y sociales más amplios. Por lo tanto, las medidas para fomentar la igualdad van de la mano de los esfuerzos por promover las oportunidades de empleo en la economía formal, fomentar el espíritu empresarial y apoyar la sostenibilidad de las empresas. En conclusión, los miembros representativos de los empleadores acogen con satisfacción la colaboración en curso entre el Gobierno de Papua Nueva Guinea y la OIT. También me complace informar sobre la labor del Gobierno australiano para apoyar a la administración de Papua Nueva Guinea en cuestiones que inciden directamente en los siguientes puntos:

- El Gobierno australiano está apoyando un proyecto de tres años, dotado con 6,5 millones de dólares, en colaboración con la OIT y el Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales, con el fin de reforzar la gobernanza laboral en Papua Nueva Guinea. El proyecto incluye la revisión y actualización de la legislación laboral clave, así como la mejora de la recopilación de datos laborales.

- El tripartismo es un pilar fundamental de ese proyecto y, según me han informado, cuenta con el apoyo del Gobierno de Papua Nueva Guinea —como ya hemos oído—, de la Federación de Empleadores de Papua Nueva Guinea (EFPNG) y del Congreso Sindical de Papua Nueva Guinea (PNGTUC).
- Se trata de un magnífico ejemplo de proyecto constructivo de capacitación, diseñado para actualizar la legislación laboral fundamental y sentar unas bases sólidas que garanticen el cumplimiento sostenible de las normas internacionales del trabajo.

Por último, es evidente que los miembros empleadores tenemos el objetivo de contar con un marco jurídico e institucional que promueva la igualdad, aporte claridad a las empresas, proteja eficazmente a los trabajadores y respalde una actividad económica sostenible. Como empleadores, seguiremos dispuestos a apoyar los esfuerzos constructivos, prácticos y tripartitos encaminados a alcanzar ese objetivo. Consideramos que este caso supone una oportunidad real para lograr avances tangibles a través de un diálogo constructivo y tripartito.

Miembros trabajadores: Es la primera vez que debatimos el caso de Papua Nueva Guinea y sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 100 y 111. Estos dos Convenios fundamentales son elementos esenciales del marco normativo de la OIT. Juntos consagran los principios de igualdad de oportunidades y de trato, prohíben la discriminación en el empleo y la ocupación y exigen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Su aplicación efectiva es indispensable para el desarrollo sostenible y para algunos elementos que son inherentes al mandato de la OIT, a saber, el trabajo decente y la justicia social.

Y esa aplicación requiere un esfuerzo continuo, tal y como repetimos en las observaciones finales de la Comisión sobre el Estudio General, de 2023, cuando coincidimos en la urgencia de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Papua Nueva Guinea ratificó ambos Convenios objeto de debate en el año 2000, asumiendo con ello obligaciones claras y vinculantes de hacer efectivos sus principios tanto en la legislación como en la práctica. Sin embargo, tal y como ha documentado la Comisión de Expertos, persisten graves preocupaciones en cuanto al cumplimiento de ambos instrumentos. La Ley del Empleo de 1978 sigue estando obsoleta y es fundamentalmente incompatible con los Convenios, mientras que el proyecto de ley de relaciones laborales sigue sin promulgarse a pesar de 20 años de debate, lo que priva a los trabajadores de protecciones que deberían haberse garantizado hace mucho tiempo. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Papua Nueva Guinea presenta una de las tasas más elevadas de desigualdad de género del mundo.

Las mujeres y las niñas se enfrentan a importantes obstáculos para acceder a la educación. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), solo el 47 por ciento de las niñas asiste a la escuela primaria y solo el 17 por ciento a la secundaria. Las mujeres también tienen muchas menos probabilidades de formar parte de la población activa formal que los hombres. Las cifras del Banco Mundial muestran que solo el 20 por ciento de las mujeres forma parte de la población activa, frente al 75 por ciento de los hombres. La brecha entre estas cifras pone de manifiesto lo lejos que aún estamos de la igualdad de género en el país.

Recordamos que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, según el Convenio, exige el establecimiento de mecanismos objetivos capaces tanto de identificar como de abordar las disparidades salariales por motivos de género. En el caso de Papua Nueva Guinea, el marco jurídico no garantiza la plena aplicación del concepto de trabajo de igual valor, especialmente más allá de las situaciones que implican tareas de la misma o similar índole. La ausencia de métodos exhaustivos de evaluación de puestos de trabajo

basados en criterios objetivos, como las competencias requeridas, las responsabilidades, el esfuerzo y las condiciones de trabajo, obstaculiza significativamente la aplicación efectiva del Convenio. Además, hay pocos datos fiables que permitan evaluar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Sin esos datos, es imposible medir los avances, identificar la discriminación estructural o diseñar políticas correctivas.

Debemos subrayar que disponer de datos fiables es un componente esencial para el cumplimiento práctico del Convenio núm. 100. En cuanto al Convenio núm. 111, nos preocupa profundamente que persista la discriminación en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica, incluso por los motivos contemplados en el Convenio. Por ejemplo, y tal y como han señalado los expertos, la legislación sigue permitiendo que los candidatos a un puesto de trabajo sean nombrados, ascendidos o trasladados en proporciones determinadas en función del género y otras categorías. La Comisión de Expertos ha subrayado la necesidad de un marco jurídico integral y coherente que prohíba explícitamente la discriminación por todos los motivos enumerados en el artículo 1 del Convenio núm. 111 y que prevea recursos efectivos. En Papua Nueva Guinea siguen existiendo lagunas a la hora de garantizar que las protecciones contra la discriminación estén claramente articuladas, sean exigibles y accesibles para todos los trabajadores.

Igualmente preocupante es la limitada eficacia de los mecanismos de aplicación. Una aplicación débil convierte los derechos en una quimera, especialmente para los trabajadores en situaciones vulnerables. Estas deficiencias tienen consecuencias reales y tangibles para los trabajadores de Papua Nueva Guinea, en particular para las mujeres y para quienes se enfrentan a formas múltiples e interrelacionadas de discriminación. La desigualdad salarial por motivos de género afianza la pobreza, limita la autonomía económica y refuerza las desventajas estructurales. La discriminación en el acceso al empleo, la formación, la promoción y la remuneración socava la dignidad de los trabajadores y viola la esencia misma del mandato de la OIT.

Recordamos que la igualdad formal no es suficiente. Lo que se requiere es la igualdad sustantiva, lograda mediante medidas proactivas, una aplicación efectiva de la legislación y un diálogo social genuino. Por lo tanto, nos sumamos plenamente a las observaciones y peticiones de la Comisión de Expertos. En particular, hacemos hincapié en la necesidad de que el Gobierno de Papua Nueva Guinea adapte su legislación plenamente a estos Convenios, a la mayor brevedad, incorporando explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y prohibiciones exhaustivas de la discriminación, mediante la revisión del proyecto de ley de relaciones laborales y de la Ley del Empleo, y de que entable consultas significativas con los interlocutores sociales, de conformidad con los principios tripartitos de la OIT, para diseñar y aplicar estas reformas.

El meollo del caso es sencillo. Los compromisos de Papua Nueva Guinea deben traducirse en resultados concretos para los trabajadores. Las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos llevan demasiado tiempo sin resolverse, ya que las primeras observaciones sobre este caso se remontan a hace más de 15 años. Tanto el Convenio núm. 100 como el Convenio núm. 111 forman parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y son esenciales para lograr la justicia social. Por lo tanto, esperamos con interés escuchar hoy al Gobierno sobre las medidas específicas que tiene intención de adoptar, dentro de un plazo claro y realista, en aras de la igualdad, la dignidad y la justicia social para todos los trabajadores de Papua Nueva Guinea.

Miembro empleadora, Papua Nueva Guinea: Hablo en nombre de la Federación de Empleadores de Papua Nueva Guinea (EFPNG), reconocida como la organización más representativa de los empleadores en mi país. La Federación reconoce la ratificación por parte del Gobierno de Papua Nueva Guinea del Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración y del Convenio núm. 111 sobre la discriminación, y esperaba con interés el trabajo que se emprendería para modificar nuestras leyes y políticas. Entre 2010 y 2018 se realizó un importante trabajo de revisión de la Ley del Empleo y de varias leyes laborales. Sin embargo, el Gobierno no respaldó la Ley del Empleo, por lo que esta permanece sin cambios.

La Ley sigue siendo la misma. El sector empresarial es la columna vertebral del desarrollo económico del país. Pagamos nuestros impuestos al Gobierno. Proporcionamos empleo y seguridad en el trabajo a la población activa de Papua Nueva Guinea. Las empresas continúan operando en el país dentro del marco legal vigente.

Las empresas pertenecientes a corporaciones multinacionales introducen en el país buenas prácticas laborales, que se ven plasmadas en sus respectivas políticas corporativas y que se aplican. Cuestiones como la discriminación y el acoso se abordan mediante políticas en el lugar de trabajo. Si bien reconocemos que no todas las empresas cuentan con estas políticas, y que ciertamente existen estas deficiencias. Asimismo, queremos hacer constar que, según la Ley de Gestión y Prevención del VIH/SIDA de 2004, ningún empleador puede estigmatizar ni discriminar a un trabajador por su estado serológico respecto al VIH o el SIDA. Esta Ley brinda una protección a este trabajador vulnerable en el lugar de trabajo.

En el sector privado, la licencia de maternidad sigue siendo no remunerada para las trabajadoras. La Federación ha colaborado activamente con el Ministerio de Justicia, que lideró la campaña para lograr la remuneración de la licencia de maternidad en el país. Las consultas públicas se llevaron a cabo en 2023 y 2024, y el informe y sus conclusiones se someterán al Parlamento para su aprobación. Si dicha aprobación tiene lugar, las trabajadoras del sector privado tendrán derecho automáticamente a la licencia remunerada de maternidad. La vigente Ley del Empleo no contempla la licencia remunerada de maternidad.

La Federación, a través de varios sindicatos sectoriales, ha negociado dicha licencia, y estos convenios colectivos la incluyen. Sin embargo, estos convenios solo cubren a los miembros afiliados a los diferentes sindicatos sectoriales y a la Federación. Por consiguiente, no existe una cobertura universal. Si se lleva a cabo la revisión de la Ley del Empleo, esta disposición debe enmendarse de inmediato, ya que discrimina a las mujeres del sector privado que carecen de una licencia remunerada de maternidad, mientras que las mujeres del sector público y las amparadas por convenios colectivos sí disfrutan de ella. Quiero que conste que contamos con buenos empleadores que pagan una licencia remunerada de maternidad a sus empleadas y asumen dicho pago dentro del costo de su negocio.

En Papua Nueva Guinea, las mujeres representan el 50 por ciento de la población activa, lo cual prueba el reconocimiento de las mujeres en la escuela y en el trabajo. Las mujeres son el sustento de sus familias. Es real la necesidad de tomar medidas urgentes para enmendar nuestra Ley del Empleo. Daré algunos ejemplos relacionados con las disposiciones vigentes.

Un ejemplo: la Ley no permite que las mujeres trabajen después de las 18 horas, ni que trabajen bajo tierra en el sector minero. La realidad es que encontramos mujeres trabajando después de las 18 horas en la industria hotelera y en la hostelería. En el sector minero, encontramos mujeres que son expertas técnicas en su ámbito y/o supervisoras en sus campos de actividad, y que trabajan bajo tierra con sus colegas masculinos. ¿Acaso se les debe decir a estas mujeres que no pueden trabajar en esa ocupación debido a una ley antigua y obsoleta que establece que no pueden? La Federación se compromete plenamente con el trabajo que

el Gobierno está realizando para mejorar la legislación laboral, las prácticas en el lugar de trabajo y las políticas del lugar de trabajo.

También tenemos información sobre el acuerdo bilateral entre Australia y Papua Nueva Guinea vigente para abordar la gobernanza del derecho del trabajo en el país. En virtud de este acuerdo bilateral, el Gobierno australiano ha proporcionado apoyo financiero, y la Oficina brindará su apoyo técnico y los recursos habituales para este programa. Se trata de un programa de tres años, que estamos dispuestos y comprometidos a aplicar. La Federación reitera su compromiso de apoyar al Gobierno, garantizando que se revisen y modifiquen las leyes, políticas y prácticas que lo requieran. Los convenios ratificados son nuestra guía, y debemos aspirar a mejores resultados para nuestros futuros trabajadores y nuestros empleadores. Queda trabajo por hacer.

Miembro trabajador, Papua Nueva Guinea: Papua Nueva Guinea ratificó los Convenios núms. 100 y 111 hace más de 25 años. Sin embargo, a pesar de estos compromisos, los trabajadores siguen esperando que estos derechos fundamentales se reflejen plenamente en la legislación nacional y se apliquen efectivamente en la práctica en Papua Nueva Guinea. Debo expresar la más profunda frustración y decepción de los trabajadores ante el continuo incumplimiento por parte del Gobierno de la reforma de la legislación laboral prometida durante décadas. La Comisión de Expertos ha identificado repetidamente las mismas deficiencias. Los trabajadores han exigido medidas reiteradamente. Los sucesivos Gobiernos han seguido asegurando a la Comisión de Expertos que la reforma era inminente. Sin embargo, después de más de un cuarto de siglo, los trabajadores siguen enfrentándose a las mismas lagunas legales, las mismas protecciones insuficientes y las mismas promesas incumplidas por parte del Gobierno de Papua Nueva Guinea.

La situación en virtud del Convenio núm. 100 es especialmente preocupante. La Ley del Empleo de 1978 sigue estando desactualizada y es, en esencia, incompatible con el Convenio. Prohíbe la desigualdad salarial únicamente por el mismo trabajo y no reconoce en absoluto el principio fundamental de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Esto no es una deficiencia técnica, sino una grave denegación de derechos.

La ausencia de este principio tiene consecuencias reales y duraderas para las mujeres trabajadoras en toda Papua Nueva Guinea. Las mujeres siguen concentrándose en ocupaciones de baja remuneración, permanecen subrepresentadas en los sectores mejor pagados y se enfrentan a barreras estructurales que limitan sus oportunidades económicas en el país. Sin el reconocimiento legal de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la discriminación salarial por razón de género permanece oculta, difícil de denunciar y aún más difícil de remediar. El Gobierno ha informado a la OIT durante muchos años que se están considerando reformas legislativas. Sin embargo, no se puede esperar que los trabajadores vivan de promesas.

Los derechos postergados durante décadas son derechos denegados hoy y en el futuro. El proyecto de ley de relaciones laborales se ha discutido, revisado y citado durante muchos años. Hemos escuchado reiteradas veces que se abordarán estas deficiencias en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; sin embargo, el proyecto de ley sigue sin promulgarse y los trabajadores continúan privados de la protección que debería haberse garantizado hace mucho tiempo. En consecuencia, los trabajadores de Papua Nueva Guinea, a través del PNGTUC, formulan una pregunta sencilla y legítima: ¿Cuántos años más deben esperar los trabajadores para obtener los derechos que el Gobierno de Papua Nueva Guinea prometió hace 25 años?

En algún momento, las reiteradas garantías ya no pueden considerarse progreso. El Gobierno no puede seguir presentando proyectos de ley como prueba del cumplimiento de las demandas de los trabajadores y los compromisos de la OIT, mientras los trabajadores siguen careciendo de una protección jurídica efectiva. Los trabajadores no medimos el progreso por las consultas, las discusiones o los proyectos de texto, sino por las leyes promulgadas, los derechos protegidos y los recursos disponibles en la práctica. La situación en virtud del Convenio núm. 111 es igualmente preocupante.

A pesar de las garantías constitucionales, Papua Nueva Guinea aún carece de una legislación integral contra la discriminación que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación. Los trabajadores siguen haciendo frente a la discriminación sin una protección jurídica adecuada y sin recursos efectivos. No existe un marco jurídico integral que prohíba la discriminación en la contratación, la promoción, la formación, la remuneración, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional o la terminación de la relación de trabajo. Tampoco existe un marco legislativo eficaz capaz de prevenir la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar la rendición de cuentas cuando se producen infracciones. El acoso sexual sigue estando insuficientemente regulado.

Fuera del sector público y en el sector privado, muchos trabajadores, en particular las mujeres, siguen siendo vulnerables y carecen de una protección suficiente. Ningún trabajador debería tener que elegir entre ganarse la vida y soportar el acoso en el lugar de trabajo. Las personas con discapacidad siguen enfrentándose a importantes obstáculos para acceder al empleo y a la igualdad de participación en el mercado de trabajo. Los trabajadores que viven con el VIH/SIDA siguen teniendo que afrontar la estigmatización, la discriminación y los prejuicios. Otros grupos vulnerables siguen careciendo de garantías legales integrales.

La ausencia de una legislación efectiva transmite un mensaje preocupante: en Papua Nueva Guinea la igualdad sigue siendo una aspiración, más que un derecho exigible. Nos preocupa también la persistente falta de datos sobre la desigualdad salarial y la discriminación laboral en Papua Nueva Guinea. El Gobierno suele aludir al escaso número de quejas o de sentencias judiciales. Sin embargo, esto no es cierto. La ausencia de quejas nunca debe interpretarse como ausencia de discriminación.

Los trabajadores suelen guardar silencio por temor a represalias, despidos, victimización, inclusión en listas negras o por desconfianza en que los mecanismos existentes aporten soluciones efectivas. Cuando las mujeres siguen estando subrepresentadas en el empleo formal, cuando persiste la certificación ocupacional y cuando las protecciones legales son incompletas, es imposible concluir que se ha alcanzado la igualdad simplemente porque no se notifican las infracciones. El silencio no prueba la igualdad. Con mayor frecuencia, refleja miedo, vulnerabilidad y falta de confianza en los mecanismos de aplicación. Quiero enfatizar que el desafío que enfrentamos no es una falta de orientación.

La Comisión de Expertos ha explicado reiteradamente las medidas necesarias en consulta con los grupos de trabajadores y de empleadores de Papua Nueva Guinea y el Gobierno de Papua Nueva Guinea. Lo que falta no es una orientación. Lo que falta es la voluntad política para transformar los compromisos en una protección legal concreta para los trabajadores. Veinticinco años después de la ratificación, los trabajadores y las trabajadoras no deberían seguir escuchando que las reformas están en estudio. Es hora de actuar.

En consecuencia, los trabajadores de Papua Nueva Guinea instan al Gobierno a: enmendar, con carácter de urgencia, la Ley del Empleo para incorporar plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio núm. 100; finalizar y promulgar sin más demora el proyecto de

ley de relaciones laborales y garantizar su plena conformidad con las normas internacionales del trabajo; adoptar una legislación integral contra la discriminación que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación, de conformidad con el Convenio núm. 111; fortalecer los mecanismos de aplicación y el acceso a recursos efectivos para las víctimas de discriminación y remuneración desigual; recopilar y publicar datos fiables sobre desigualdad salarial, discriminación y acoso laboral, y, finalmente, entablar un diálogo social genuino y significativo con las organizaciones de trabajadores durante el proceso de reforma.

Los trabajadores de Papua Nueva Guinea no pedimos un trato especial. Pedimos el cumplimiento de los compromisos que el Gobierno de Papua Nueva Guinea aceptó voluntariamente hace más de 25 años. La ratificación conlleva responsabilidades. Esas responsabilidades no pueden limitarse únicamente al papel. Los trabajadores han esperado demasiado. El Gobierno debe ahora ir más allá de las promesas y aportar resultados concretos para los trabajadores y el pueblo de Papua Nueva Guinea.

Miembro trabajadora, Australia: Recordamos que la OIT adoptó el Convenio núm. 100 en 1951, que establece el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y el Convenio núm. 111, en 1958, para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En conjunto, estos instrumentos han sido herramientas eficaces para que muchos países del mundo corrigieran las desigualdades de larga data en la división del trabajo por género, promovieran la inclusión económica de las mujeres y redujeran la brecha salarial por motivos de género. Es encomiable que Papua Nueva Guinea ratificara ambos Convenios en el año 2000, lo que demuestra su compromiso para abordar la historia de marginación de las mujeres.

Sin embargo, persisten importantes barreras estructurales. Las normas patriarcales profundamente arraigadas y los sesgos, tanto explícitos como implícitos, continúan perpetuando la segregación ocupacional, mientras sigue sin abordarse la histórica infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres. Estas distorsiones estructurales son evidentes en los resultados del mercado de trabajo. Las mujeres están significativamente subrepresentadas en el salario y en el empleo asalariado y se concentran desproporcionadamente en sectores mal remunerados y subvalorados. Según las estimaciones de la OIT, en 2025 solo el 14,5 por ciento de las mujeres participaban en empleos remunerados, frente al 27,6 por ciento de los hombres.

Incluso dentro de la economía formal, las mujeres siguen enfrentándose a limitaciones sistémicas, como el acoso laboral, la desigualdad salarial y las escasas oportunidades de desarrollo profesional, lo que viene a indicar que la formalización por sí sola no ha eliminado las disparidades basadas en el género. En este contexto, la prolongada inacción del Gobierno para impulsar reformas en la legislación laboral ha debilitado la confianza en su declarado compromiso con la igualdad y la no discriminación. La persistencia de disposiciones legislativas que permiten la publicidad de empleos con sesgo de género y la aplicación discriminatoria del concepto de sostén de la familia institucionalizan aún más la división del trabajo por género y no cumplen con los estándares internacionales. Solventar estas cuestiones es tanto un imperativo de derechos como una necesidad económica: reducir las desigualdades por motivos de género en salarios y empleo mejora la eficiencia del mercado de trabajo, fortalece la productividad y fomenta el crecimiento sostenible. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que priorice la igualdad de género en el proceso de reforma de la legislación laboral en curso, garantizando que el proyecto de ley de relaciones laborales y la Ley del Empleo revisada prohíban de forma integral la discriminación directa e indirecta por todos los motivos pertinentes, incluidos: raza, género, religión y opinión política, y a que garantice de manera

explícita la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en plena conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Filipinas: Ha llegado el momento de llevar esas promesas a buen puerto hasta esta nación de islas. Tengo el honor de hablar en nombre de la delegación de los trabajadores de Filipinas. Una canción popular nos recuerda que ningún hombre es una isla. Tampoco debería dejarse sola a ninguna trabajadora para que se enfrente a la discriminación, la violencia y la desigualdad. Agradecemos a la Comisión de Expertos sus observaciones sobre la aplicación de estos dos Convenios por parte de Papua Nueva Guinea.

Los trabajadores de Filipinas se solidarizan con los trabajadores de Papua Nueva Guinea, en particular con las trabajadoras que siguen sufriendo discriminación tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo. Persisten importantes lagunas en la aplicación de estos dos Convenios. Los trabajadores no pueden vivir solo de promesas. La igualdad aplazada es igualdad denegada. La situación de las mujeres sigue siendo especialmente preocupante según el Índice de Desigualdad de Género del PNUD, en el cual Papua Nueva Guinea ocupa el puesto 151 de 166 países. Se estima que más de dos tercios de las mujeres han sufrido violencia por parte de su pareja, mientras que siguen aumentando los casos de violencia relacionada con acusaciones de brujería, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Las mujeres también están infrarrepresentadas en la toma de decisiones. De los 118 miembros que actualmente ocupan un escaño en el Parlamento, solo tres son mujeres. El promedio de las mujeres de Papua Nueva Guinea disfruta únicamente de unos cuatro años de escolarización y menos de la mitad forma parte de la población activa.

Estas cifras ponen de manifiesto las barreras que comienzan en el hogar, continúan en la educación y persiguen a las mujeres hasta el lugar de trabajo. En este contexto, resulta decepcionante que sigan pendientes importantes reformas legislativas. La Comisión de Expertos recuerda que el Gobierno indicó que el artículo 8 del proyecto de ley de relaciones laborales prohibiría la discriminación directa e indirecta por motivos protegidos en virtud de estos dos Convenios y que se revisarían las disposiciones discriminatorias de la legislación vigente. Sin embargo, estas reformas siguen sin completarse. El proyecto de ley de relaciones laborales parece llevar más tiempo pendiente en el Parlamento que el que muchos trabajadores llevan esperando recibir un trato igualitario.

Nos preocupan asimismo las disposiciones señaladas por la Comisión de Expertos que permiten la distinción por motivos de género en los nombramientos, ascensos y traslados en la función pública, así como las disposiciones que exigen a las trabajadoras demostrar que son el sustento de la familia antes de tener derecho a prestaciones y subsidios. La igualdad no debería depender del estado civil, ni las mujeres deberían tener que demostrar su derecho a gozar de derechos de los que ya disfrutan los hombres. También nos preocupan profundamente las denuncias de acoso sexual señaladas por el PNGTUC. El acoso sexual no es simplemente una conducta indebida en el lugar de trabajo. Es una forma de discriminación y violencia que socava la dignidad, la igualdad, la seguridad y el trabajo decente.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que garantice investigaciones rápidas, sanciones efectivas contra los autores y medidas correctivas y protección significativas para las víctimas. En solidaridad con nuestras hermanas y hermanos de Papua Nueva Guinea, instamos respetuosamente al Gobierno a que, en primer lugar, finalice y promulgue el proyecto de ley de relaciones laborales sin más demora. En segundo lugar, adopte una legislación integral contra la discriminación que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación. En tercer lugar, derogue o modifique las leyes y prácticas que discriminen directa o indirectamente a las mujeres. En cuarto lugar, que refuerce las medidas para prevenir y remediar el acoso sexual y

la violencia de género en el lugar de trabajo. Y, por último, que promueva la participación plena de las mujeres en la educación, el empleo, los sindicatos, la administración pública y la vida política.

Representante gubernamental: En respuesta a las preocupaciones y observaciones formuladas por los miembros de la Comisión, me gustaría señalar lo siguiente. En primer lugar, el Gobierno toma nota de todos los comentarios formulados y, como Gobierno responsable, Papua Nueva Guinea reafirma su compromiso de respetar los principios fundamentales establecidos en los Convenios núms. 100 y 111. El Gobierno acoge con satisfacción los comentarios positivos del portavoz de los empleadores, en particular las reformas legislativas destinadas a abordar las cuestiones planteadas en los Convenios núms. 100 y 111, y se compromete a tener en cuenta dichos comentarios. Las reformas serán tripartitas y estarán orientadas a potenciar la posición de todas las partes en el proceso, desde el principio hasta el final.

Las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se tendrán plenamente en cuenta, tal y como ha destacado la Comisión de Expertos en el proceso de reforma de la Ley del Empleo. Reconocemos y agradecemos al Gobierno australiano el proyecto de gobernanza laboral diseñado para actualizar nuestra legislación laboral fundamental de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Asimismo, reconocemos las preocupaciones de los trabajadores respecto a la legislación laboral obsoleta y las disparidades entre hombres y mujeres en materia de salarios, empleo y otros ámbitos. No obstante, se trata de cuestiones que se abordarán en el proceso de reforma de la legislación laboral. Permítanme reiterar ante este Comisión que la Ley del Empleo y el proyecto de ley de relaciones laborales son los principales textos legislativos cuyo contenido será reformado en los próximos meses.

Una vez más, permítanme asegurar a esta Comisión, así como a los trabajadores y a los empleadores, que, si bien existen problemas y retos en nuestros lugares de trabajo, seguimos firmemente comprometidos con el proceso de reforma. Estas reformas tienen por objeto mejorar las prácticas en el lugar de trabajo, mejorar las condiciones laborales y promover mejores resultados en materia de empleo para todas las partes interesadas. Papua Nueva Guinea proporcionará más información sobre los avances realizados en relación con las preocupaciones planteadas en su próximo periodo de presentación de memorias a la OIT.

Miembros trabajadores: Estimados miembros de la Comisión, damos las gracias a todos los participantes en esta discusión sobre la aplicación por parte de Papua Nueva Guinea de los Convenios núms. 100 y 111. Los intercambios mantenidos en esta Comisión han demostrado una vez más la importancia fundamental de estos dos Convenios, que son esenciales para el mandato de la OIT y para la consecución de la igualdad y la justicia social en el mundo del trabajo. También han confirmado que, a pesar del compromiso de larga data de los órganos de supervisión, persisten deficiencias graves y persistentes tanto en la legislación como en la práctica. El debate se ha basado firmemente en las observaciones de la Comisión de Expertos.

Dichas observaciones son claras, coherentes y se han reiterado una y otra vez a lo largo de los sucesivos ciclos de presentación de memorias. En lo que respecta al Convenio núm. 100, la Comisión de Expertos ha subrayado en repetidas ocasiones que Papua Nueva Guinea aún no ha garantizado la aplicación plena y efectiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La persistente ausencia de disposiciones legales exhaustivas que reflejen explícitamente este principio, junto con la falta de mecanismos objetivos de evaluación de puestos de trabajo basados en criterios neutrales, sigue debilitando el impacto del Convenio en la práctica. Mientras el concepto de trabajo de igual valor no esté plenamente

integrado en la legislación y no se ponga en práctica mediante herramientas concretas, las desigualdades salariales estructurales, en particular las que afectan a las mujeres, no podrán identificarse adecuadamente ni subsanarse de manera eficaz. Del mismo modo, hemos subrayado la preocupación por la insuficiente disponibilidad de datos salariales fiables y desglosados.

Sin esos datos, no es posible determinar la existencia o la magnitud de las diferencias salariales por razón de género, ni evaluar los avances a lo largo del tiempo. La transparencia y la recopilación de datos son elementos indispensables para una supervisión y una formulación de políticas eficaces. Su ausencia continuada representa un grave obstáculo para la aplicación del Convenio núm. 100 y socava los esfuerzos por alcanzar la igualdad sustantiva en materia de remuneración. El debate ha confirmado que, en lo que respecta al Convenio núm. 111, la discriminación en el empleo y la ocupación sigue sin abordarse de manera suficiente. Persisten deficiencias en los mecanismos de aplicación y en el acceso a recursos efectivos.

Cuando las protecciones son incompletas o se aplican de forma deficiente, los trabajadores se quedan sin un recurso real para obtener reparación, lo que deja la puerta abierta a que las prácticas discriminatorias continúen. Para aquellos trabajadores que ya se enfrentan a desventajas estructurales y que son los menos capaces de defender sus derechos, esto puede resultar gravemente perjudicial. Hemos escuchado atentamente la información facilitada por el Gobierno durante el debate de esta Comisión, y le damos las gracias por ello. Tomamos nota de las declaraciones de intenciones y de las referencias a medidas en curso o previstas. Sin embargo, esta Comisión debe dejar muy claro que las garantías generales no pueden sustituir a medidas concretas y cuantificables.

El hecho de que año tras año se sigan planteando las mismas preocupaciones indica que las medidas adoptadas hasta la fecha no han sido suficientes para lograr un cambio significativo. Esto sugiere una brecha estructural en la aplicación que requiere esfuerzos decididos, sostenidos y coordinados para subsanarla. Por lo tanto, las conclusiones adoptadas por esta Comisión deben reflejar con precisión la gravedad y la persistencia de los problemas identificados. La igualdad y la no discriminación no son objetivos políticos opcionales. Son obligaciones vinculantes asumidas voluntariamente por Papua Nueva Guinea al ratificar los Convenios núms. 100 y 111.

Estas obligaciones exigen no solo una armonización jurídica formal, sino también una aplicación efectiva en la práctica, respaldada por la ejecución, el seguimiento y un auténtico diálogo social. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Papua Nueva Guinea a que, sin demora:

- adopte todas las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, para armonizar la legislación con los requisitos de los Convenios núms. 100 y 111, y garantice su cumplimiento;
- garantice que tanto el proyecto de ley de relaciones laborales como la revisión de la Ley del Empleo de 1978 incluyan una definición de remuneración que abarque el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, así como cualquier emolumento adicional, y establezcan la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio;
- adopte las medidas necesarias para revisar o modificar la Ley de Gestión de los Servicios Públicos, la Orden General núm. 20, así como el artículo 137 de la Ley de Servicios Docentes, a fin de ajustarlos a lo dispuesto en el Convenio;
- adopte disposiciones para recopilar los datos necesarios para evaluar y subsanar las disparidades salariales por un trabajo de igual valor;

- proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para dar cumplimiento a los Convenios y para cumplir plenamente con todas sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT, y
- recabe la asistencia técnica ofrecida por la Oficina y la aproveche plenamente.

Nuestra amplia experiencia en esta Comisión nos lleva a creer firmemente que una voluntad política genuina por parte de los Gobiernos, combinada con un uso eficaz de la asistencia técnica de la OIT y una colaboración constructiva con los interlocutores sociales, conduce a un progreso tangible y sostenible. Por lo tanto, se requiere nuestra determinación colectiva para garantizar que los Convenios ratificados se respeten plenamente, tanto en la legislación como en la práctica, y, de este modo, contribuir a garantizar los derechos, la igualdad y la dignidad de los trabajadores en Papua Nueva Guinea.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecen al Gobierno de Papua Nueva Guinea sus respuestas claras y detalladas, así como a todos los oradores por sus sinceras intervenciones. El debate ha confirmado que este caso no solo se refiere a la armonización jurídica con los Convenios núms. 100 y 111, sino también a garantizar que los principios pertinentes se apliquen de manera eficaz, coherente y que funcionen en la práctica. Desde la perspectiva de los miembros empleadores, este caso se refiere principalmente a la claridad y la modernización de la legislación, más que a fallos sistémicos en el cumplimiento. El proceso de reforma en curso y la colaboración con la OIT constituyen, por lo tanto, oportunidades importantes para garantizar la seguridad jurídica, la coherencia y una interpretación equilibrada, y para sentar una base constructiva que permita avanzar en este ámbito.

Tomamos nota de las lagunas legislativas señaladas por la Comisión de Expertos, entre ellas la necesidad de una protección integral contra la discriminación, la revisión de las disposiciones que puedan tener efectos discriminatorios y la incorporación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Tomamos nota asimismo de la declaración realizada hoy por el Gobierno para abordar estas cuestiones mediante la reforma de la legislación laboral y la cooperación con la OIT. Los avances deben lograrse de forma clara y predecible. Además, deben ir acompañados de orientaciones prácticas y de capacidad institucional. En este sentido, los miembros representativos de los empleadores desean destacar sus prioridades de cara al futuro.

En primer lugar, que el Gobierno lleve a cabo consultas tripartitas, tal y como había indicado anteriormente, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. El proceso de reforma que ha emprendido el país será eficaz y sostenible si las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan plenamente tanto en la elaboración como en la aplicación de los cambios legislativos. En segundo lugar, que el Gobierno acompañe la reforma legislativa con orientación normativa, herramientas y actividades de sensibilización que permitan a las empresas comprender y cumplir con sus obligaciones. En tercer lugar, que la OIT continúe desempeñando su función de proporcionar al Gobierno y a otras partes asistencia técnica, desarrollo de capacidades y facilitación de un diálogo auténtico. Para cumplir estas prioridades, los miembros representativos de los empleadores recomiendan que el Gobierno de Papua Nueva Guinea continúe impulsando la reforma de la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales, quienes han expresado tanto su apoyo al cambio como su participación en el debate de hoy; garantice que las disposiciones contra la discriminación sean claras, exhaustivas y coherentes en toda la legislación; modifique las disposiciones que puedan tener efectos discriminatorios, incluso en la función pública, y que, como ha señalado acertadamente hoy el portavoz del Gobierno, son

leyes obsoletas; incorpore el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, de manera que se respalde con orientaciones y herramientas prácticas, y siga colaborando estrechamente con la OIT para garantizar una aplicación efectiva y sostenible.

Para concluir, los miembros representativos de los empleadores reiteran su disposición a apoyar los esfuerzos constructivos y tripartitos destinados a lograr avances tangibles y sostenibles en la aplicación de estos convenios fundamentales.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita disponible y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

- **impulsara el proceso de reforma de la legislación laboral en curso, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a garantizar que la legislación nacional proporcione una protección integral y coherente contra la discriminación en el empleo y la ocupación, incluso mediante la revisión o la enmienda de las disposiciones con efectos discriminatorios;**
- **asegurara que el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor se refleje claramente en la legislación y se apoye en orientaciones prácticas, incluida una definición exhaustiva de remuneración, a fin de facilitar una aplicación eficaz y predecible en la práctica.**

La Comisión solicitó al Gobierno que continuara recurriendo a la asistencia técnica y al desarrollo de capacidades de la OIT para aplicar de forma efectiva las recomendaciones de la Comisión, y que comunicara información a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2026 sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: Recordando la labor de la Comisión, ante la cual Papua Nueva Guinea compareció a través de Zoom para exponer su punto de vista sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre los Convenios núms. 100 y 111, en primer lugar, el Gobierno de Papua Nueva Guinea desea reconocer y tomar nota de las conclusiones alcanzadas, que se refieren a lo siguiente:

- impulsar el proceso de reforma de la legislación laboral en curso, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a garantizar que la legislación nacional proporcione una protección integral y coherente contra la discriminación en el empleo y la ocupación, incluso mediante la revisión o modificación de las disposiciones que tengan efectos discriminatorios;
- asegurar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor quede claramente reflejado en la legislación y se apoye en orientaciones prácticas, incluida una definición exhaustiva de remuneración, con el fin de facilitar una aplicación eficaz y predecible en la práctica.

El Gobierno de Papua Nueva Guinea desea reconocer asimismo la oportunidad que le brinda la Comisión de recurrir a la asistencia técnica y al desarrollo de capacidades de la OIT a fin de aplicar de manera efectiva las recomendaciones de la Comisión.

El Gobierno de Papua Nueva Guinea reconoce la evaluación exhaustiva, firme y justa de esas preocupaciones, que se refieren en gran medida a cuestiones relacionadas con los procesos y las prácticas de empleo; las disparidades salariales y la segregación, así como las prácticas en el lugar de trabajo, en particular el acoso y la violencia, todas ellas expresadas explícitamente en las solicitudes de la Comisión de Expertos al Gobierno en relación con los Convenios núms. 100 y 111.

En defensa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en el contexto de la discriminación y la igualdad en el trabajo, el Gobierno reafirma su compromiso de garantizar que estas cuestiones se aborden oportunamente tanto en la legislación como en las políticas, los sistemas y los procesos.

El Gobierno reafirma además su compromiso de que, en la próxima revisión de la legislación en materia laboral de la Ley del Empleo, se examinará y abordará detenidamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor —tal y como lo ha recalcado la Comisión de Expertos en su solicitud directa relativa al Convenio núm. 100—, con el fin de hacer frente a las diferencias salariales de género y otras anomalías. Esta tarea abarcará asimismo cualquier cambio sistémico y administrativo que sea preciso introducir para aplicar este principio en la legislación y la práctica nacionales.

Además, el Gobierno se compromete a revisar la Política Nacional de Empleo con vistas a reforzarla, en aras de garantizar y promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en todos los aspectos enumerados en el Convenio núm. 111, que sustenta las disposiciones de la Constitución Nacional y los marcos jurídicos nacionales sobre los principios de igualdad, justicia y equidad.

A través de todos estos procesos, el Gobierno reafirma su postura de compromiso tripartito, que constituye la base de todo diálogo constructivo y positivo de cara al futuro. El Gobierno valora las contribuciones, el compromiso y el esfuerzo de los trabajadores y de los empleadores, y asegura a la OIT que se mantiene la situación actual.

El Gobierno solicitará a la Oficina de la OIT para los Países Insulares del Pacífico, con sede en Suva (Fiji), y a la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, con sede en Bangkok (Tailandia), la asistencia técnica que precisará para abordar las cuestiones y preocupaciones planteadas por la Comisión.

Por último, el Gobierno se compromete a proporcionar información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en relación con los Convenios núms. 100 y 111.

República Árabe Siria (ratificación: 2003)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno desea expresar su agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por su mecanismo de notificación temprana y reafirma su compromiso inquebrantable con la transparencia y la colaboración constructiva con los órganos de control de la Organización.

Contexto: una transformación fundamental de las circunstancias

El Gobierno subraya que las observaciones de la Comisión de Expertos para 2026 se basaron en gran medida en la información del periodo anterior a la liberación (antes de diciembre de 2024), es decir, la época del régimen derrocado. El Gobierno, que asumió sus responsabilidades a principios de 2025, opera sobre una base totalmente nueva: los derechos humanos, el Estado de derecho y la justicia de transición. Todas las respuestas que figuran a continuación se basan en medidas concretas aplicadas desde la liberación.

Artículo 3, *a)* y artículo 7, 1): Reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados y sanciones

- Evolución significativa: con la caída del antiguo régimen y la disolución de las milicias a él afiliadas, se ha puesto fin al fenómeno del reclutamiento forzoso de niños.
- Garantías estrictas: el Gobierno ha tomado medidas inmediatas. El servicio en el ejército y en las fuerzas de seguridad interna es ahora totalmente voluntario, y haber cumplido los 18 años es la única condición obligatoria para prestarlo.
- Rendición de cuentas y justicia de transición: se ha creado una Comisión Nacional de Investigación para abordar los delitos cometidos contra los niños en la época del antiguo régimen. Esta Comisión tiene el encargo de documentar las violaciones cometidas en el pasado, incluido el delito de reclutamiento de niños, y de remitir los expedientes a las autoridades judiciales competentes, que juzgarán a los implicados, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Artículo 7, 2), *a)*: Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y asegurar su educación

- Garantizar el acceso a la educación: el Gobierno ha puesto en marcha un plan nacional de educación de emergencia, la campaña «Todos por la Educación» (2025), para garantizar el regreso a las aulas de todos los niños y niñas que no asisten a la escuela. Entre los resultados concretos logrados hasta abril de 2026 se incluyen:
  - la rehabilitación y reapertura de 2 236 escuelas;
  - el regreso a la escuela de más de 500 000 niños;
  - el regreso a la docencia de 38 000 docentes;
  - la proporción de niñas en la educación general ha alcanzado el 50,2 por ciento, lo que demuestra el compromiso del Gobierno con el derecho de las niñas a la educación como herramienta preventiva clave contra el trabajo infantil y el matrimonio precoz.
- Prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil:
  - Se ha puesto en marcha de manera significativa el Sistema Nacional de Gestión de Casos (Decreto núm. 1483, de 14 de julio de 2024). La «situación de trabajo infantil» se reconoce ahora como un punto de partida fundamental para la intervención, por lo que los niños retirados del trabajo son derivados directamente a programas de educación intensiva o de rehabilitación profesional.
  - El Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo ha puesto en marcha su Plan Estratégico para 2026-2028, cuyos componentes clave incluyen: i) un programa de empoderamiento económico y social de las mujeres; ii) un programa para promover el trabajo decente; iii) la

mejora de la responsabilidad social corporativa, y iv) un programa para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

- Fortalecimiento del cumplimiento normativo mediante la sensibilización y el desarrollo de los servicios de inspección del trabajo para mejorar la transparencia y la integridad. Con este fin, se han logrado los siguientes resultados: 794 visitas de inspección orientadas a la sensibilización en los sectores industrial y comercial; 370 visitas en el sector agrícola, y 1 134 visitas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Se ha inscrito a un total de 29 456 trabajadores en el sistema de seguridad social.
- Se han llevado a cabo actividades de capacitación para el personal de inspección del trabajo y de la seguridad social, en colaboración con la Oficina de la OIT en Damasco.

Artículo 7, 2), *a)* y *b)*: Identificación, rehabilitación e inserción de niños

- Lucha contra la mendicidad como una de las peores formas de trabajo infantil: mediante una decisión del Consejo de Ministros se ha creado un Comité Nacional para abordar el problema de la mendicidad. Desde el 30 de noviembre de 2025 se han llevado a cabo 15 campañas conjuntas de seguridad, que han dado lugar a:
  - la identificación de 465 casos de mendicidad en los que estaban implicados niños;
  - la acogida de todos los niños identificados en centros de asistencia social cualificados (incluido el Instituto Al-Kiswah para Mendigos, tras su renovación y rehabilitación), en lugar de un enjuiciamiento punitivo;
  - la oferta de programas de rehabilitación psicosocial y profesional para estos niños, con vistas a su reinserción en la educación o la formación profesional.
- Se ha comenzado a trabajar en una estrategia nacional de empleo y formación profesional para garantizar la disponibilidad de oportunidades de trabajo decente.
- Se ha adoptado el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores como base para mejorar el cumplimiento, garantizar la aplicación efectiva de la ley y actualizar las leyes y los reglamentos aplicables.
- Refuerzo de la inspección y del cumplimiento normativo: el Ministerio ha intensificado las campañas de inspección sin previo aviso (tal y como se detalla en el punto 2 anterior).

Artículo 3, *a)*: Venta y trata de niños (incluida la explotación sexual)

- Puesta en marcha de mecanismos: el Gobierno ha reactivado el Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas (presidido por el Ministerio del Interior) y ha adoptado un nuevo Plan de Acción Nacional (2024-2026) centrado en la protección de los menores víctimas de la prostitución y la explotación sexual.
- Procesos judiciales: las autoridades policiales están actuando con firmeza contra los delitos de trata de menores. En el segundo semestre de 2025 se registraron un total de 250 nuevas detenciones relacionadas con la trata y el tráfico ilícito de menores, todas las cuales están siendo investigadas y procesadas ante la jurisdicción competente.

Conclusión y solicitud

El Gobierno no presenta esta nota como una respuesta defensiva al pasado, sino más bien como un informe de situación sobre los logros alcanzados en un plazo récord. Las

circunstancias sobre el terreno en las que se basaban las observaciones de la Comisión de Expertos han cambiado radicalmente. El Gobierno afirma su plena capacidad y disposición para cooperar con la OIT y solicita asistencia técnica en dos ámbitos específicos: i) la formación de formadores nacionales en el ámbito de la inspección del trabajo y la gestión de las actividades de inspección, y ii) la prestación de apoyo técnico, logístico y de asesoramiento en los ámbitos de la elaboración de políticas y la formulación de estrategias en materia de inspección, empleo, formación profesional y salarios.

Sobre la base de lo anterior, sostenemos que los esfuerzos excepcionales realizados por el nuevo Gobierno justifican la no inclusión de la República Árabe Siria en la lista definitiva de casos que examinará la Comisión durante la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El segundo caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por parte de la República Árabe Siria. Para la discusión de este caso contamos con 27 oradores inscritos en la lista, sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de la República Árabe Siria, el Director General de la Organización General de Seguros Sociales, para que tome la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Nos presentamos hoy ante su Comisión no para defender prácticas del pasado asociadas a una época ya superada, sino para presentar información verdadera sobre los resultados tangibles logrados sobre el terreno en un periodo de tiempo relativamente corto en cuanto al refuerzo de la protección de los niños y la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Como complemento a la información que presentamos por escrito a la Comisión el 18 de mayo de 2026, nos gustaría señalar una vez más que las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos de 2026 —en el que se basó la lista de casos individuales y por el que se incluyó a la República Árabe Siria en la misma— se refieren en gran medida a hechos ocurridos bajo el régimen anterior, que cayó en diciembre de 2024. Aquel régimen se caracterizó por graves vulneraciones de los derechos, entre ellas el reclutamiento de niños por parte del régimen. Sin embargo, hoy en día, la República Árabe Siria está siguiendo un camino completamente diferente. Nuestro Gobierno sitúa el Estado de derecho, el respeto de los derechos humanos y la consecución de la justicia de transición en el centro de su actuación y sus prioridades.

El concepto de trabajo decente, tal y como se plasma en las normas de la OIT, está en consonancia con la orientación que ha adoptado nuestro Gobierno, su visión de un mercado de trabajo vibrante y dinámico, caracterizado por unas relaciones laborales equilibradas y estables y basado en un diálogo social efectivo entre los representantes de los trabajadores, el Gobierno y los empleadores. No negamos la existencia de retos. El legado del régimen anterior sigue siendo muy pesado, especialmente teniendo en cuenta los perniciosos efectos socioeconómicos y psicológicos que ha tenido sobre nuestro pueblo. Sin embargo, las intenciones sinceras y la voluntad política han sido más fuertes que esos retos, y la reforma institucional que está llevando a cabo el Gobierno ha dado lugar a numerosos logros en un breve periodo de tiempo. Entre estos logros, se incluyen los siguientes: por ejemplo, hemos aumentado los salarios en un 250 por ciento y hemos multiplicado por más de cinco el salario mínimo general. Hemos elaborado enmiendas legislativas al Código del Trabajo y al Código de

la Seguridad Social para reforzar los derechos básicos de los trabajadores y para promover y desarrollar el mercado de trabajo. Hemos fomentado el cumplimiento de la ley mediante la sensibilización sobre las leyes y normativas que regulan las relaciones laborales. Hemos aumentado la transparencia en la supervisión del mercado laboral mediante instituciones eficientes y eficaces encargadas de la inspección del trabajo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo. Como resultado, se llevaron a cabo más de 2 200 visitas de inspección del trabajo, lo que condujo a la inscripción de 29 456 trabajadores en el sistema de seguridad social. También hemos promovido la planificación estratégica del Gobierno. El Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo ha puesto en marcha su Plan Estratégico para 2026-2028, que incluye el Programa de Protección de la Infancia, el cual aborda, entre otras cosas, el fenómeno de la mendicidad infantil; un programa de empoderamiento económico de las mujeres para promover el trabajo decente, y un programa para integrar a los trabajadores de la economía informal en el sistema de la seguridad social.

Asimismo, hemos participado de forma constructiva en la 6.ª Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil, celebrada en febrero de 2026 en Marrakech, lo que nos ha permitido inspirarnos en las mejores experiencias internacionales en este ámbito.

Además, me gustaría agradecer especialmente a la OIT su cooperación y su colaboración constructiva con la República Árabe Siria, sobre todo en los ámbitos relacionados con la creación de empleo y el apoyo a la recuperación económica, la promoción de la protección social —incluida la seguridad social y el trabajo decente—, el fomento de la gobernanza del mercado de trabajo y el fortalecimiento de las instituciones competentes en la materia, así como el desarrollo de las capacidades de los trabajadores para consolidar sus competencias y conocimientos especializados en relación con las necesidades del mercado laboral.

En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, nos gustaría reiterar una vez más la siguiente explicación. Los datos y hechos a los que se hace referencia corresponden al periodo anterior a la liberación y están estrechamente relacionados con las prácticas del régimen anterior y sus violaciones de los convenios, especialmente el Convenio que nos ocupa.

Por lo tanto, el Gobierno considera importante examinar estas observaciones e interpretarlas a la luz de la transición política e institucional del país. Procede dar respuesta a una serie de cuestiones. En primer lugar, en lo que respecta al delito de reclutamiento de menores en conflictos armados, este fenómeno prácticamente ha desaparecido con la caída del régimen anterior y la disolución de las milicias afiliadas a este. El servicio militar es ahora totalmente voluntario y se han establecido estrictas medidas de supervisión en todas las oficinas de reclutamiento para prohibir la admisión de toda persona menor de 18 años.

Asimismo, se ha creado una Comisión Nacional de Investigación para investigar los delitos cometidos contra los niños. Dicha Comisión tiene el mandato de documentar las infracciones y remitir los expedientes a las autoridades judiciales competentes para su enjuiciamiento de conformidad con la ley.

En segundo lugar, en lo referente a los mecanismos de protección y educación, el Gobierno ha puesto en marcha una campaña nacional denominada «Todos por la Educación», cuyo impacto ya es visible sobre el terreno. Como parte de esta iniciativa, se han rehabilitado y reabierto 2 236 escuelas, lo que ha permitido que más de medio millón de niños vuelvan a la escuela, de los cuales el 50,2 por ciento son niñas. Estos esfuerzos contribuyen no solo a mejorar el acceso a la educación, sino también a prevenir el matrimonio precoz y combatir el trabajo infantil. Además, 38 000 docentes y administradores de centros escolares se han reincorporado a sus puestos de trabajo, lo cual ha contribuido a reforzar la estabilidad del sistema educativo y su sostenibilidad.

En tercer lugar, en cuanto a un sistema integrado para el rescate y la rehabilitación de los niños, hemos puesto en marcha, en colaboración con nuestros asociados, un proceso operativo para cerrar el campamento de Al-Hawl y hemos facilitado el traslado de un gran número de huérfanos y niños vulnerables a centros gestionados por el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo, con el fin de proporcionarles protección y permitir su inserción social. En estos centros, se matriculó inmediatamente a los niños en programas intensivos de educación, rehabilitación y apoyo psicosocial, con el fin de facilitar la reinserción en sus comunidades y garantizar su bienestar y desarrollo. Además, en colaboración con nuestros asociados nacionales e internacionales, hemos puesto en práctica un sistema nacional de gestión de casos a través del cual el trabajo infantil se reconoce ahora como un ámbito prioritario de intervención, en particular en el contexto de los esfuerzos para abordar la mendicidad infantil, que se considera una de las peores formas de trabajo infantil. Se llevaron a cabo 15 campañas específicas, que dieron lugar a la retirada de 465 niños de la calle. Posteriormente, estos niños fueron acogidos en centros especializados de asistencia social, que habían sido renovados y equipados para proporcionar los servicios necesarios de atención, protección y apoyo psicosocial. El Gobierno también ha intensificado las iniciativas de sensibilización sobre la legislación laboral y ha reforzado los mecanismos de supervisión y control del mercado de trabajo destinados a reducir la economía sumergida y prevenir situaciones en las que los niños sean vulnerables a la explotación.

En cuarto lugar, en lo que respecta a la lucha contra la trata y la explotación sexual, el Gobierno ha reactivado el Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y ha adoptado un nuevo Plan de Acción destinado a reforzar la protección de los niños frente a la trata y la explotación sexual. En este marco, durante el segundo semestre de 2025, se llevaron a cabo 250 detenciones relacionadas con delitos de trata de menores. Todos los casos se han remitido a las autoridades judiciales competentes y actualmente se están enjuiciando de conformidad con la ley.

En conclusión, reiteramos el pleno compromiso del Gobierno con los convenios de la OIT, incluido el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (núm. 182). Este compromiso se deriva de nuestra convicción de que los niños y niñas de la República Árabe Siria son el futuro del país y que su protección es una responsabilidad nacional y ética directamente vinculada al camino hacia la recuperación y la reconstrucción de nuestro Estado y del Estado de derecho en sí. Reiteramos que, a pesar de los problemas que dejó el régimen anterior, hemos logrado mucho en un plazo récord, lo que refleja nuestra verdadera voluntad de impulsar el cambio y la reforma, fomentar la cooperación y velar por el cumplimiento de las normas laborales pertinentes. El Gobierno reitera su disposición a seguir cooperando con la OIT y sus diversos mecanismos. Esperamos que estas medidas y las reformas en curso en nuestro país se evalúen de manera objetiva y equilibrada en el marco de este caso, y que se reflejen los avances logrados en el fortalecimiento de la protección de los niños y la realización efectiva de sus derechos.

Miembros trabajadores: La eliminación de las peores formas de trabajo infantil constituye uno de los pilares fundamentales del mandato de la OIT. El Convenio, adoptado en 1999 y ratificado por la República Árabe Siria en 2003, obliga a los Estados Miembros a adoptar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y erradicar con urgencia las peores formas de trabajo infantil. Se trata además de un instrumento de importancia histórica al haber alcanzado la ratificación universal en 2020.

Este caso nunca ha sido examinado por nuestra Comisión, aunque la Comisión de Expertos ha formulado observaciones continuas durante varios años. Por ello, es importante señalar que el Gobierno ha mostrado recientemente una actitud más constructiva hacia los

mecanismos de supervisión de la OIT reanudando el diálogo y proporcionando información adicional. Asimismo, hemos escuchado con atención las declaraciones ante esta Conferencia de la Ministra de Asuntos Sociales y Trabajo, la Sra. Hind Kabawat, quien destacó el deseo del Gobierno de avanzar en su recuperación y de construir alianzas genuinas con la OIT para promover el trabajo decente.

Los miembros trabajadores reconocemos estos esfuerzos y somos conscientes de las enormes dificultades que enfrenta el país tras años de conflicto. La República Árabe Siria continúa atravesando una etapa de recuperación compleja y frágil. Sabemos que, como señaló la Ministra Kabawat en la sesión plenaria y la cito textualmente: «la República Árabe Siria sigue respirando a través de sus escombros. La destrucción de infraestructuras, el deterioro económico, el desplazamiento de millones de personas y las dificultades para la reconstrucción, siguen afectando profundamente a la población». Se trata sin duda de una fase de estabilización aún frágil y altamente incierta que necesitará de una arquitectura institucional sólida que garantice la gobernabilidad, las libertades efectivas para toda la población, las garantías jurídicas y la protección de los derechos humanos entre ellos, por supuesto, los derechos de los niños y niñas de la República Árabe Siria.

Los miembros trabajadores reconocen todos estos hechos y desde los valores del sindicalismo internacional que representamos en esta sala haremos todo lo posible para que los trabajadores y trabajadoras de la República Árabe Siria encuentren en nosotros el apoyo para alcanzar los valores de la democracia, el respeto a las normas internacionales del trabajo, a los derechos y libertades sindicales, y por supuesto a la erradicación del trabajo infantil, objeto de nuestro debate. Todo esto lo sabemos, pero es precisamente en este contexto donde la implementación del Convenio se convierte en una prioridad máxima. Los niños y niñas de la República Árabe Siria no pueden esperar a que existan condiciones ideales para ser protegidos.

En octubre de 2025 tuve la oportunidad de participar en Damasco en representación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el primer foro regional tripartito organizado por la OIT tras la caída del régimen de Bashar al-Assad. Ese encuentro reunió a representantes gubernamentales, sindicales y empresariales de la República Árabe Siria y de varios países vecinos, junto con especialistas de la OIT. Espacios de diálogo de esta naturaleza son esenciales para impulsar una recuperación inclusiva, fortalecer el trabajo decente y desarrollar iniciativas capaces de combatir de manera efectiva el trabajo infantil.

La urgencia de actuar se refleja en las observaciones de la Comisión de Expertos. El reclutamiento forzoso u obligatorio de menores de 18 años para su utilización en conflictos armados constituye una de las peores formas de trabajo infantil contempladas en el Convenio.

Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el reclutamiento forzoso de menores ha cesado y el servicio en las fuerzas armadas está reservado exclusivamente a personas mayores de 18 años. Se trata de una señal positiva pero estos avances deben confirmarse mediante resultados sostenibles, verificables y documentados.

También observamos con interés los avances legislativos señalados por el Gobierno; entre ellos, la Ley de los Derechos del Niño núm. 21, de 2021, y las disposiciones penales que prohíben expresamente el reclutamiento y la utilización de menores en conflictos armados. Igualmente valoramos la creación de mecanismos institucionales destinados a documentar delitos cometidos contra niños y remitir los casos a las autoridades competentes.

No obstante, la existencia de normas e instituciones, aunque indispensable, no es suficiente por sí sola. La aplicación efectiva del Convenio requiere investigaciones concretas procedimientos judiciales y sanciones que permitan combatir la impunidad. La Comisión de Expertos continúa expresando una profunda preocupación por la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto sirio.

Aunque las cifras más recientes muestran una reducción respecto al año anterior, el número de violaciones graves contra menores sigue siendo inaceptablemente alto. Incluso cuando determinados hechos no sean directamente atribuibles a las autoridades estatales, el Gobierno mantiene la obligación de adoptar todas las medidas posibles para prevenir estas prácticas, asegurar la desmovilización de los menores involucrados y evitar nuevos casos de reclutamiento. Por ello, alentamos al Gobierno a seguir avanzando y a proporcionar información detallada sobre investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones impuestas en la práctica.

Nos preocupa igualmente la situación de los niños privados de libertad debido a su presunta asociación con grupos armados, así como la situación de los miles de menores que permanecen en campamentos como el como Al-Hawl o Roj. Estos niños deben ser considerados principalmente víctimas y beneficiarios de protección especial. Las respuestas estatales deben centrarse en su interés superior garantizando apoyo psicosocial, educación, reunificación familiar, cuando sea posible, y programas efectivos de reintegración.

Otro aspecto especialmente preocupante es la trata infantil. La información disponible continúa señalando la existencia de explotación sexual y laboral de menores dentro y fuera de las fronteras del país. Las consecuencias de años de conflicto han incrementado la vulnerabilidad de muchos menores facilitando situaciones de abuso y explotación. En este contexto, tomamos nota de la reactivación del Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y de la adopción de un plan de acción nacional orientado a reforzar la prevención, la protección de las víctimas y la persecución de los responsables. Son medidas positivas que deben traducirse en resultados concretos y sostenibles. La eficacia de estas iniciativas deberá medirse por la capacidad real de identificar víctimas, protegerlas adecuadamente y sancionar a quienes se benefician de su explotación.

La educación constituye otro elemento central para la aplicación del Convenio. El acceso a una educación básica gratuita y de calidad es una de las herramientas más eficaces para prevenir el trabajo infantil y ofrecer oportunidades de desarrollo a los menores. Por ello, el artículo 7 del Convenio reviste una importancia especial en el contexto sirio. Reconocemos las medidas comunicadas por el Gobierno, muchas de ellas desarrolladas con apoyo internacional, destinadas a facilitar el regreso de los niños a las escuelas, rehabilitar centros educativos y ampliar las oportunidades de aprendizaje. También valoramos las iniciativas dirigidas a prevenir el abandono escolar y las reformas legales que pueden contribuir a mantener a niñas y niños dentro del sistema educativo.

Sin embargo, la realidad continúa siendo extremadamente preocupante. Numerosas escuelas han sufrido daños o han dejado de funcionar como consecuencia del conflicto. En muchas zonas, especialmente las más afectadas por la violencia o por condiciones económicas precarias, miles de niños siguen sin acceso regular a una educación segura y continua. Esta situación incrementa el riesgo de trabajo infantil, explotación y reclutamiento.

El Convenio exige, además, la adopción de medidas efectivas para retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, garantizar su rehabilitación y promover su integración social. Esta obligación es particularmente relevante para los menores afectados por conflictos armados y otras situaciones graves de explotación.

Tomamos nota de los programas anunciados por el Gobierno en materia de apoyo psicosocial, formación, sensibilización comunitaria y fortalecimiento de los mecanismos de protección infantil. Asimismo, observamos positivamente los esfuerzos dirigidos a identificar niños en situaciones de extrema vulnerabilidad y a derivarlos hacia servicios de protección y programas de reintegración. Sin embargo, lo que finalmente determinará el cumplimiento del Convenio serán los resultados concretos obtenidos sobre el terreno. Por ello, es esencial disponer de información precisa sobre el número de niños beneficiarios de estos programas, la calidad de la asistencia recibida y el impacto real de las medidas adoptadas.

En conclusión, los miembros trabajadores animan al Gobierno a continuar fortaleciendo su cooperación con la OIT y a transformar los compromisos asumidos en avances tangibles y duraderos. Esto implica prevenir y erradicar todas las formas de reclutamiento y utilización de menores en conflictos armados; combatir eficazmente la trata infantil; garantizar investigaciones y sanciones efectivas; ampliar el acceso a la educación básica gratuita y reforzar los mecanismos de rehabilitación y reintegración de las víctimas. Solo mediante acciones concretas y sostenidas será posible avanzar hacia la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y garantizar a la infancia siria un futuro seguro digno y libre de explotación.

Miembros empleadores: El presente caso trata sobre la aplicación, tanto en la legislación como en la práctica, del Convenio en la República Árabe Siria. Este Convenio con ratificación universal nos recuerda algo que los miembros empleadores hemos señalado reiteradamente en esta Comisión: la ratificación no implica ni asegura una implementación automática.

En efecto, según estimaciones mundiales recientes, millones de niños siguen atrapados en el trabajo infantil, y las crisis humanitarias y los conflictos armados amenazan con revertir años de progreso en materia de erradicación del trabajo infantil.

La presente sesión de la Comisión tiene lugar apenas unos meses después de la adopción unánime del Marco de Acción Global de Marrakech en la 6.ª Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil. Una Declaración que llama a un cambio de los enfoques fragmentados hacia una acción transformadora e integrada, y subraya la contribución decisiva de los interlocutores sociales en la prevención y eliminación del trabajo infantil. Los miembros empleadores están comprometidos a garantizar que los compromisos asumidos en Marrakech se traduzcan en acciones concretas.

Es la primera vez que la Comisión examina el caso de la República Árabe Siria bajo este Convenio desde su ratificación en el año 2003 y es importante destacar que la Comisión de Expertos ha emitido observaciones consecutivas desde el año 2020 hasta el 2025, señalando graves brechas en el cumplimiento.

Agradecemos al Gobierno la información adicional suministrada, la cual describe una transformación fundamental desde principios de 2025. Sin perjuicio de la información traída hasta la Comisión, los comentarios de la Comisión de Expertos ilustran un escenario con prevalencia no solo de factores de riesgo sino de prácticas que representan graves brechas de cumplimiento del Convenio. Voy a estructurar nuestra posición en torno a los cuatro pilares críticos identificados por la Comisión de Expertos.

En primer lugar, sobre el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados, observamos que el Gobierno ha fortalecido su marco legal. La Ley de los Derechos del Niño núm. 21, de 2021, prohíbe explícitamente el reclutamiento, y el Código Penal criminaliza estos actos con penas de hasta 20 años de prisión. Sin embargo, la brecha entre la ley y la práctica es alarmante: según el informe anual del Secretario General de las Naciones Unidas de 2025, se documentaron más de 1 300 violaciones graves contra niños en 2024,

verificándose el reclutamiento y uso de 527 niños por diversas partes en el conflicto. Resulta de extrema preocupación para los miembros empleadores que, según este informe, a finales de 2024, aproximadamente 1 000 niños permanecían privados de la libertad por presunta asociación con grupos armados. Además, cerca de 25 500 niños con sospechas de vínculos familiares con grupos armados continúan retenidos en otros campamentos.

Los miembros empleadores deploramos profundamente el uso de niños en conflictos armados. Esta práctica no solo es una de las peores formas de trabajo infantil, sino que desencadena otras violaciones atroces como secuestros, asesinatos y violencia sexual. Instamos al Gobierno a asegurar la desmovilización inmediata de todos los niños y a garantizar que los responsables de su reclutamiento, sin excepción, sean investigados en profundidad y sancionados con penas suficientemente disuasorias.

En segundo lugar, sobre las alegaciones de venta y trata de niños, prohibidas por el artículo 3, *a)* del Convenio, la Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por la prevalencia de la trata de niños en la República Árabe Siria. El informe conjunto de las Naciones Unidas de 2024 identifica patrones de trata interna y transfronteriza, incluyendo el secuestro y traslado de niñas para fines de explotación sexual. Estos actos se han observado tanto en entornos de conflicto como dentro de los campamentos del noreste del país. Tomamos nota de la reactivación del Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y del nuevo Plan de Acción Nacional 2024-2026. Sin embargo, la gravedad de los hechos documentados exige una respuesta judicial robusta. Es imperativo que el Gobierno intensifique las medidas para prevenir el comercio de personas y asegure que los niños víctimas sean tratados como tales y reciban protección y rehabilitación especializada.

En tercer lugar, corresponde analizar las alegaciones sobre la inserción social de los niños víctima y el acceso a la educación básica gratuita. Los miembros empleadores subrayamos que la educación es la herramienta preventiva más eficaz contra el trabajo infantil. La Comisión de Expertos ha observado con gravedad que las hostilidades han devastado el sistema educativo: solo en el noroeste de la República Árabe Siria, se estima que más de 1 000 escuelas resultaron dañadas o quedaron fuera de servicio. Recibimos con interés y con optimismo la información del Gobierno sobre la reapertura de 2 236 escuelas y el retorno de 500 000 niños a las aulas mediante la campaña «Todos por la Educación» en 2025, pero destacamos que el desafío sigue siendo inmenso. El clima de inseguridad y la destrucción de infraestructuras siguen privando a miles de niños de su derecho fundamental a la educación. Alentamos al Gobierno a redoblar esfuerzos para aumentar la matrícula y reducir las tasas de deserción, especialmente entre las niñas, cuya educación es clave para prevenir el matrimonio infantil y la explotación laboral.

Por último, en cuanto a las obligaciones de asistencia directa para la rehabilitación e integración social de los niños, los miembros empleadores queremos recordar que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere medidas con plazos definidos para la rehabilitación de las víctimas. Tomamos nota con interés del desarrollo del Plan de Acción Nacional (2022) para abordar la situación de los niños víctimas del reclutamiento militar y la reciente creación de una Comisión Nacional de Investigación para abordar los crímenes contra la infancia. Sin embargo, llamamos la atención sobre la ausencia de información detallada sobre la implementación del Plan de Acción Nacional, en especial sobre los resultados de esta iniciativa y el número de niños y niñas efectivamente reintegrados.

Los miembros empleadores hacemos propio el llamado de las Naciones Unidas para que las autoridades faciliten la implementación de programas de reintegración en coordinación con la comunidad internacional. Es fundamental que los niños excombatientes y las víctimas

de trata reciban apoyo psicosocial integral y formación profesional que les permita una transición efectiva hacia una vida civil productiva.

Para finalizar, queremos recordar que el enjuiciamiento de los responsables y la retirada de niños de las peores formas de trabajo infantil constituyen medidas urgentes e ineludibles, pero no constituyen soluciones autónomas. Para que estas medidas tengan efectos sostenidos, es necesario que estén acompañadas de estrategias más amplias dirigidas a abordar las causas profundas y los factores de riesgo que dan lugar al trabajo infantil. Esto implica invertir en educación gratuita y de calidad; crear un entorno propicio para las empresas sostenibles que generen trabajo decente para los adultos; y reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las familias en el país. La eliminación del trabajo infantil y las condiciones para el desarrollo económico sostenible son elementos que se refuerzan mutuamente: no se puede lograr uno sin el otro.

Los miembros empleadores reconocen plenamente la gravedad excepcional del contexto del entramado socioproductivo de la República Árabe Siria en tanto el conflicto armado sostenido, la crisis humanitaria, el desplazamiento masivo de población y la debilidad de las instituciones han confluido para generar condiciones que afectan de manera profunda y sistemática los derechos de la infancia.

Por ello esperamos que el compromiso del Gobierno esté a la altura de la tarea, y lo alentamos a seguir avanzando y a recibir asistencia técnica de la OIT para abordar estos desafíos y continuar reportando sobre el caso, así como a involucrar a los actores sociales en el diseño e implementación de estrategias integrales, con el objetivo de que la próxima memoria dirigida a la Comisión de Expertos refleje avances concretos, verificables y significativos en la protección de los niños y niñas de la República Árabe Siria.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, República Árabe Siria**: En lo que respecta al Convenio, reafirmamos nuestro compromiso con sus objetivos y consideramos que las observaciones del Informe de la Comisión de Expertos, por las que se incluyó a la República Árabe Siria en la lista de casos individuales, son, de hecho, observaciones basadas en datos y hechos que se remontan al periodo anterior a 2024. Ese periodo constituye un episodio muy oscuro de nuestra historia, durante el cual las instituciones no asumieron sus responsabilidades y reinaron la corrupción y la destrucción. Hoy somos muy conscientes de que el trabajo infantil no es solo una vulneración de los derechos de los niños, sino un delito contra las futuras generaciones de niños. Por este motivo, nuestra Federación, junto con sus asociados, considera que la erradicación del trabajo infantil es una prioridad. Ahora contamos con un enfoque institucional diferente, basado en el Estado de derecho, el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento de la justicia.

Por este motivo, y de conformidad con los principios de la cooperación internacional y nuestras obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo, no pretendemos justificar las prácticas del pasado. Más bien, estamos estudiando la manera de reforzar el cumplimiento de las normas internacionales. Con este fin, se han adoptado una serie de medidas. Las organizaciones de trabajadores han reforzado su función de supervisión. Por ejemplo, nuestros sindicatos están investigando la cuestión del trabajo y la explotación infantiles mediante la realización de inspecciones en los lugares de trabajo. Los sindicatos también han participado en la reactivación del Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas. Hemos participado en el desarrollo de programas de apoyo económico.

Estos programas tienen por objeto ampliar la seguridad social, mejorar los salarios y elaborar programas de asistencia para las familias vulnerables. En lo que respecta a la educación, la formación profesional y la inserción social, la Federación de Sindicatos está

trabajando en una serie de medidas. En primer lugar, apoya iniciativas destinadas a que los niños vuelvan a la escuela y a promover la continuidad de su educación. También contribuimos al desarrollo de programas de formación profesional y apoyamos la implantación de un sistema nacional de gestión de casos para abordar el trabajo infantil. Asimismo, participamos en la campaña nacional «Todos por la Educación», que ha facilitado el regreso de numerosos niños a la escuela y ha apoyado la reeducación de algunos niños y la reapertura de centros escolares.

La lucha contra las peores formas de trabajo infantil en un país como la República Árabe Siria, que atraviesa un periodo de recuperación, requiere el apoyo y la cooperación de todas las partes. Por este motivo, el movimiento sindical trabaja codo con codo con todos los asociados y trata de reforzar el diálogo social y la cooperación en la aplicación concreta del Convenio, con el fin de construir un futuro basado en el trabajo decente y la justicia social. Consideramos que la inclusión de la República Árabe Siria en la lista de casos individuales de esta Comisión no refleja los considerables avances que se han logrado y no tiene en cuenta las medidas que se han aplicado recientemente.

Al mismo tiempo, reafirmamos nuestra cooperación continua con nuestros interlocutores sociales nacionales con vistas a proseguir el proceso que hemos iniciado, y también insistimos en que estamos abiertos a todas las formas de cooperación positiva y constructiva con la OIT y sus distintos mecanismos.

En nombre de los millones de trabajadores sirios y en nombre de todos los niños y niñas que se vieron privados de su infancia en el pasado, esperamos que se tenga en cuenta la aclaración que acabamos de ofrecer durante la sesión y que nos apoyen ustedes en la reconstrucción de una nueva República Árabe Siria, basada en el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento del Estado de derecho.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Libia**: Acogemos favorablemente el Informe de la Comisión de Expertos y tomamos debida nota de los comentarios formulados por el Gobierno, que reflejan su compromiso de cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud de las disposiciones del Convenio.

Hemos tomado buena nota de la evolución de la situación, que pone de manifiesto que existe una clara voluntad política en el país de seguir una vía institucional basada en el respeto de su propia soberanía y del Estado de derecho, así como en el fortalecimiento de los derechos humanos. Estos avances demuestran hasta qué punto deben impulsarse las medidas adoptadas. Cabe prestar especial atención a algunos ejemplos. Los centros de acogida han recibido a niños; estos centros oficiales prestan una serie de servicios esenciales, como la rehabilitación, el apoyo social, la educación y la atención médica a los niños. La participación de niños en grupos armados es un fenómeno contra el que las autoridades están luchando mediante un marco jurídico sólido.

Entre los demás ejemplos, se encuentran las escuelas que han reabierto sus puertas a los alumnos. El Gobierno está redoblando sus esfuerzos en materia de inspección del trabajo en diversos sectores y, a nivel nacional, se están llevando a cabo campañas contra la mendicidad y la explotación infantil relacionada con ella. Se han establecido mecanismos nacionales para combatir la trata de personas, y en particular la de niños.

Por lo tanto, todas estas son medidas que deben tenerse en cuenta, ya que ilustran que el Gobierno está trabajando en un paquete de reformas institucionales que, sin duda, permitirá al país superar mejor sus dificultades. Así pues, el Gobierno necesita apoyo para garantizar la estabilidad institucional y llevar a cabo las reformas nacionales. Se trata de pasos

que, según observamos, pueden impulsar la reforma en pro de la justicia social y el respeto de los derechos de los niños. Allanar este camino es la mejor manera de velar por el respeto sostenible de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Chipre: Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro** y la **República de Moldova**, países candidatos, **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, tal y como se consagra en el Convenio.

Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a esta en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo, así como en el control de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros toman nota del profundo cambio político que se ha producido en la República Árabe Siria, marcado por el fin del régimen de Assad y el establecimiento de un Gobierno de transición y de nuevas instituciones gubernamentales.

Reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno de transición para recuperar el pleno control de su territorio y, al mismo tiempo, asumir serias responsabilidades y obligaciones internacionales, a pesar de la compleja situación política, social y económica actual y del legado, aún presente, de décadas de guerra y dictadura.

En este contexto, acogemos con agrado la información facilitada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para prevenir y tipificar como delito el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Tomamos nota asimismo del informe anual de 2025 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados, en el que se señala una disminución del 18 por ciento en el número de niños utilizados en conflictos armados entre 2023 y 2024.

Instamos encarecidamente al Gobierno de transición a que garantice que no se produzca el reclutamiento forzoso de menores de 18 años en las fuerzas armadas. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que garantice que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de todas las personas que recluten por la fuerza a menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

En consonancia con las peticiones de la Comisión de Expertos, solicitamos al Gobierno que garantice que no se produzcan la venta y la trata de menores de 18 años con fines de explotación sexual y laboral, y que facilite información sobre las medidas adoptadas al respecto. Pedimos al Gobierno de transición que garantice que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos contra las personas involucradas en la trata de menores, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

Expresamos nuestra profunda preocupación por el gran número de niños y niñas que siguen privados de acceso a la educación debido a la inseguridad que reina en el país, y animamos al Gobierno de transición a que garantice la adopción de todas las medidas necesarias para mejorar el acceso a la enseñanza básica gratuita para todos los niños —en particular para las niñas, los niños de las zonas rurales y los de las zonas afectadas por el

conflicto—, aumentando las tasas de matriculación y asistencia escolar en primaria y el primer ciclo de secundaria y reduciendo las tasas de abandono escolar.

Recomendamos al Gobierno de transición que adopte medidas eficaces y sujetas a plazos concretos para impedir la participación de niños en conflictos armados y para rehabilitar e insertar a los niños excombatientes.

Tomamos nota de la información adicional presentada por el Gobierno de transición y lo alentamos encarecidamente a que dé seguimiento a las medidas establecidas para aplicar plenamente el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Animamos a que se produzcan nuevos intercambios entre el Gobierno de transición y la OIT con vistas a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y a recurrir a la asistencia técnica. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo.

Miembro gubernamental, Canadá: Tengo el honor de intervenir en nombre del **Japón**, **Suiza** y el **Canadá**, mi propio país. Agradecemos a la Comisión de Expertos sus detalladas observaciones y acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno de transición para presentar su memoria en 2025, teniendo en cuenta que su memoria anterior data de 2017.

Asimismo, damos las gracias al Gobierno de transición y tomamos nota de la información adicional facilitada con antelación a los trabajos de esta Comisión. Acogemos con agrado todas las medidas adoptadas para combatir el trabajo infantil, incluidas las reformas legislativas e institucionales destinadas a garantizar los derechos de los niños y la creación de la Comisión Nacional de Investigación, encargada de abordar los delitos cometidos contra los niños por el régimen de Assad.

Al mismo tiempo, nos sigue preocupando que en el Informe de la Comisión de Expertos se señalen el reclutamiento y la utilización continuados de niños en conflictos armados, la privación de libertad de los niños vinculados a estos grupos, así como la trata de niños, en particular con fines de explotación sexual.

Lograr una reducción de la trata de personas requiere un esfuerzo sostenido, por lo que animamos con encarecimiento al Gobierno de transición a que refuerce sus marcos nacionales e institucionales para garantizar que todo autor de delitos contra niños sea llevado ante la justicia.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno de transición que acelere la aplicación de todas las medidas destinadas a:

- garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños de los grupos armados y evitar todo nuevo reclutamiento;
- llevar a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de los responsables del reclutamiento o la explotación de niños, y garantizar la aplicación de sanciones efectivas y disuasorias;
- intensificar los esfuerzos para prevenir y eliminar la trata de niños, entre otras cosas reforzando las medidas de identificación, protección y rehabilitación de las víctimas, y
- seguir proporcionando a la OIT información concreta y actualizada sobre las investigaciones realizadas, los enjuiciamientos incoados, y las condenas y sanciones impuestas.

Tomamos nota de las medidas adoptadas para mejorar el acceso a la educación, también con el apoyo de asociados internacionales, y acogemos con satisfacción los últimos resultados logrados por la campaña «Todos por la Educación». Sin embargo, seguimos profundamente

preocupados por el impacto del conflicto en las infraestructuras educativas y en el acceso a la educación, ya que observamos continuos ataques contra escuelas y un elevado número de niños sin escolarizar.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de transición a que siga adoptando medidas con plazos concretos para garantizar el acceso a una enseñanza gratuita, segura y de calidad para todos los niños, como paso clave para prevenir las peores formas de trabajo infantil. Destacamos la importancia de la rehabilitación y la inserción social de los niños afectados por el conflicto armado, incluidos los que han sido soldados, y alentamos a que se mantenga la cooperación con las Naciones Unidas a este respecto.

Celebramos el compromiso continuo del Gobierno de transición con la OIT y el sistema de las Naciones Unidas en general en apoyo de la estabilización y la paz. Destacamos la reciente visita a la República Árabe Siria, en febrero de 2026, de la Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los niños y los conflictos armados. Alentamos encarecidamente al Gobierno de transición a que aproveche plenamente la asistencia técnica de la Oficina para garantizar la protección y el respeto efectivos de los derechos de los niños y, a este respecto, celebramos la solicitud formulada por el Gobierno de transición en su comunicación oficial de que se preste apoyo a la formación de instructores en la materia y se proporcione asistencia técnica y logística, así como asesoramiento.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Bahrein**: El trabajo infantil es un problema social que requiere esfuerzos tanto a nivel nacional como internacional. Debemos reconocer que el trabajo infantil no es un fenómeno nuevo en la República Árabe Siria. La situación se ha deteriorado claramente como consecuencia de la coyuntura económica y social.

Tras la caída del régimen anterior, el país se ha enfrentado a retos considerables, como el desempleo, la pobreza, los daños a infraestructuras y el acceso limitado a los servicios básicos. Esto significa que muchas familias se han visto obligadas a depender de los ingresos que generan sus hijos para sobrevivir. Esta realidad ha quedado documentada en numerosos informes a lo largo de los últimos años. Estos años de conflicto han provocado desplazamientos generalizados, la destrucción de los medios de subsistencia y graves dificultades económicas, tal y como reflejan muchos informes de años anteriores.

Habida cuenta de los cambios que se han documentado y los esfuerzos realizados a nivel nacional para reconstruir las instituciones y el Estado de derecho, observamos avances positivos y una reducción del trabajo infantil con respecto a otros años. Aún quedan desafíos por superar, pero debemos alentar y apoyar los avances sobre el terreno, dado que vemos que se siguen realizando esfuerzos para combatir el trabajo infantil.

Creemos firmemente que esta no es una cuestión que deba limitarse únicamente a comentarios o críticas. Debe traducirse en un apoyo genuino a la República Árabe Siria para que pueda proseguir sus esfuerzos y garantizar la escolarización, los servicios sociales y una vida digna para sus niños. Hacemos un llamamiento a la Organización Internacional del Trabajo y a todas las organizaciones asociadas para que sigan respaldando a la República Árabe Siria, de modo que esta, a su vez, pueda proseguir sus iniciativas nacionales, reforzando los programas dirigidos a los niños y los grupos más vulnerables y consolidando aún más las instituciones educativas para luchar eficazmente contra el trabajo infantil y permitir a las futuras generaciones aspirar a un futuro mejor.

Interpretación del árabe: **Miembro empleador, Arabia Saudita**: Debemos ser realistas y transparentes respecto de la situación actual en la República Árabe Siria. Como consecuencia de lo ocurrido con el Gobierno anterior, la situación es muy grave y la sociedad siria ha sufrido

numerosas vulneraciones de sus derechos, no solo los niños. Contamos con un nuevo Gobierno desde 2025, que ha demostrado que está trabajando arduamente para hacer frente a este reto. En mayo de 2026, presentó información adicional que demuestra que realmente está tomando medidas en relación con las normas internacionales del trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a los artículos 3 y 7, *a)*, relativos al reclutamiento de niños por parte de grupos armados, en el Informe se señala que se han producido infracciones. Estas tuvieron lugar durante el mandato del Gobierno anterior, y el nuevo Gobierno ha indicado que, desde 2025, ha estado trabajando intensamente en este asunto. Por lo tanto, no es justo sancionar al nuevo Gobierno por actos de los que no es responsable, ya que, sencillamente, estos no son responsabilidad suya y ha demostrado que puede aplicar las normas y la legislación de manera eficaz. En segundo lugar, en lo que concerniente a la trata de personas, el nuevo Gobierno ha declarado que cuenta con un nuevo Plan Nacional de Lucha contra la Trata.

En cuanto al artículo 7, *c)*, sobre el acceso a la enseñanza básica, estamos de acuerdo en que el acceso a la educación es un derecho fundamental en el país. En la República Árabe Siria, contamos con numerosos poetas y otras figuras literarias de renombre que han dejado un legado para el mundo. Todos sabemos lo importante que es la educación. El Gobierno también ha dejado claro que está adoptando medidas para reforzar su sistema educativo y garantizar que se trate realmente de un derecho del que disfruten todos. El Gobierno también ha señalado que aproximadamente 500 000 niños han vuelto a la escuela, se han inaugurado más de 2 236 nuevas escuelas y se ha contratado a 38 000 docentes bajo su mandato.

A continuación, hablamos de la reinserción social. En este sentido, nos gustaría señalar que el pueblo sirio ha sufrido enormemente. Hubo destrucción masiva y numerosos heridos, y hoy en día el pueblo sirio necesita medidas de reinserción social; en la memoria se deja muy claro que el nuevo Gobierno sirio ha otorgado prioridad a esta cuestión en su Plan de Acción Nacional 2025.

Creemos que debemos permitir que el nuevo Gobierno siga actuando de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Confío plenamente en que el Gobierno va a seguir trabajando de acuerdo con los principios de transparencia y creo que todos tenemos derecho a una segunda oportunidad. Así, consideramos que se debe dar al Gobierno de la República Árabe Siria la oportunidad de traer paz y prosperidad a su pueblo. Por eso, habida cuenta de todos los avances positivos que hemos mencionado, quisiéramos pedir a la Comisión que conceda al nuevo Gobierno sirio la oportunidad de demostrar su valía, y hacemos un llamamiento a la Oficina para que le preste asistencia técnica.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Sudán**: La delegación de los trabajadores sudaneses está siguiendo de cerca la situación en la República Árabe Siria en relación con la aplicación del Convenio. Mostramos apoyo a los esfuerzos del Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales y, en particular, con la Confederación General de Trabajadores de la República Árabe Siria, para combatir esta lacra. Hemos examinado detenidamente los informes sindicales, que reflejan la voluntad de respetar la necesidad de seguir colaborando con los mecanismos de control para reinsertar a los niños afectados en la educación, la formación y el trabajo. Saludamos los esfuerzos que está realizando el Comité Nacional para revisar la política en este ámbito, así como sus contribuciones a la promoción del trabajo decente y la protección social. Asimismo, acogemos con beneplácito su esfuerzo por examinar los factores sociales y económicos que empujan a los niños a trabajar.

Abordar las peores formas de trabajo infantil requiere tener en cuenta las circunstancias excepcionales y los retos sociales y económicos que ha experimentado la República Árabe Siria

en los últimos años, lo que repercute en las familias y en el mercado de trabajo. El enfoque más eficaz consiste en respaldar los esfuerzos nacionales, promover la cooperación técnica y el desarrollo de capacidades, en lugar de limitarse a formular observaciones, y por eso acogemos con satisfacción la cooperación entre el Gobierno, la OIT y los interlocutores sociales.

Nos gustaría que se prestara asistencia técnica, en particular mediante iniciativas destinadas a reforzar los servicios de inspección del trabajo y a desarrollar la capacidad de los inspectores del trabajo. Al mismo tiempo, deben proseguir los esfuerzos para ampliar la protección social, mejorar el acceso a la educación y la formación profesional, y potenciar la capacidad y la autonomía de los sindicatos de modo que puedan desempeñar un papel activo en la detección y denuncia de las infracciones. La Confederación General de Sindicatos del Sudán desea expresar su solidaridad con los trabajadores y los sindicatos de la República Árabe Siria y apoya todos los esfuerzos dirigidos a proteger a los niños de la explotación, con el fin de garantizar que puedan disfrutar de sus derechos fundamentales a la educación, al desarrollo y a una vida digna.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita**: Nos gustaría señalar que es necesario situar este caso en el contexto nacional. Debemos tener en cuenta que, en la actualidad, hay instituciones públicas que se están reconstruyendo tras años de conflicto y que las consecuencias de este siguen siendo visibles. La República Árabe Siria va a necesitar tiempo y apoyo para construir sus instituciones. Al país le resultaría beneficioso contar con una asistencia técnica continuada para reforzar y complementar sus capacidades nacionales. Agradecemos todos los esfuerzos realizados por el Gobierno para construir sus instituciones, mejorar la situación de los niños y proporcionarles los servicios básicos que necesitan. Estos esfuerzos son especialmente importantes para hacer frente a las consecuencias de años de conflicto e inestabilidad. Acogemos favorablemente el hecho de que el Gobierno esté dispuesto a recibir asistencia técnica de la Oficina, ya que el diálogo y la asistencia son la vía para lograr un progreso sostenible. Los desafíos a los que se enfrenta en estos momentos el Gobierno exigen esfuerzos continuos para garantizar la protección social, con el fin de combatir las peores formas de trabajo infantil y restablecer las instituciones nacionales. Subrayamos la relevancia de los comentarios de la Comisión; al mismo tiempo, consideramos que es muy importante no perder de vista la situación actual en la República Árabe Siria y reconocemos que el país necesita asistencia técnica para alcanzar la estabilidad y llevar a cabo reformas.

Apoyamos toda solución que aporte estabilidad y prosperidad a nuestro país hermano, la República Árabe Siria.

Miembro trabajadora, Francia: Suscitamos una cuestión que está bien documentada y es urgente: en la República Árabe Siria, el trabajo infantil en el sector de la construcción y la reconstrucción constituye un riesgo que se agrava a medida que se aceleran las inversiones internacionales.

La República Árabe Siria se enfrenta a daños en las infraestructuras estimados en diez veces su producto interior bruto. A medida que la reconstrucción cobra impulso —gracias al restablecimiento de la financiación del Banco Mundial tras la liquidación de los pagos atrasados del país, en mayo de 2025, y el compromiso de la Unión Europea de aportar 620 millones de euros para el periodo 2026-2027—, la construcción se ha convertido en uno de los principales sectores que atraen a niños trabajadores. Algunos testimonios sobre el terreno, de enero de 2025, dan cuenta de niños que trabajan en zonas bombardeadas, extrayendo hierro de edificios destruidos, transportando cargas pesadas y manejando

maquinaria sin ningún tipo de equipo de protección. Un testimonio describe cómo un chico de 17 años murió al derrumbarse un edificio sobre él. Este chico había abandonado la escuela tras perder a toda su familia en el conflicto. Este es el rostro humano de lo inimaginable, de lo que ocurre cuando no existe inspección del trabajo y la protección de la infancia no llega a las obras.

A escala mundial, el 13 por ciento de los niños trabajadores se dedica a la industria, y en particular a la construcción. En la República Árabe Siria, la pobreza generalizada, las escuelas destruidas y una economía de reconstrucción en rápida expansión crean condiciones propicias para la explotación infantil en las obras. Queremos destacar que el programa sobre el trabajo decente para la paz de la OIT, de abril de 2026, incluye la prevención del trabajo infantil y la formación en seguridad y salud en el trabajo para los contratistas que se dedican a trabajos de reconstrucción. Este programa es un modelo positivo que debería ampliarse.

Instamos al Gobierno a que aplique su sistema de inspección del trabajo en las obras, en especial en aquellas financiadas con fondos públicos. Asimismo, pedimos al Gobierno que vele por que el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo elabore protocolos específicos para identificar y proteger a los niños en el sector de la reconstrucción. Por último, solicitamos al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos sobre las inspecciones realizadas, las infracciones constatadas y las sanciones impuestas.

Miembro gubernamental, Pakistán: El Pakistán reconoce los esfuerzos que está realizando el Gobierno para reforzar la protección de la infancia e impulsar reformas en consonancia con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. Valoramos las relevantes medidas adoptadas por las autoridades actuales, así como el compromiso activo y la cooperación del Gobierno con la OIT. El Gobierno del Pakistán aboga por un equilibrio constructivo y un examen objetivo de este caso concreto, que tenga en cuenta las reformas en curso y la evolución de la situación en la República Árabe Siria. Hacemos hincapié en la importancia del diálogo, la cooperación técnica y el respeto de las circunstancias nacionales a la hora de promover las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Senegal: Abordamos la cuestión de la violencia sexual contra los niños en la República Árabe Siria, una grave vulneración de sus derechos que se solapa directamente con las peores formas de trabajo infantil contempladas en el artículo 3, *a)* y *b)*, del Convenio, cuestión que la Comisión de Expertos ha señalado con la más viva preocupación.

La violencia sexual contra los niños es una característica persistente del conflicto sirio, perpetrada por múltiples partes. El informe de 2026 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos documentó que, en 2025, los supervivientes seguían enfrentándose a graves obstáculos estructurales para acceder a la justicia: temores por su seguridad, estigmatización social y un colapso casi total de los servicios médicos y psicológicos en las zonas afectadas. Algunas facciones que operan bajo el mando del Ejército Nacional Sirio han estado implicadas en casos descritos como vulneraciones graves.

En la nota informativa sobre el país emitida por el Gobierno británico en marzo de 2026 se confirma que, muy recientemente, en agosto de 2025, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas constató que no se había adoptado ninguna medida eficaz o duradera para prevenir la violencia sexual contra los niños ni para garantizar la rendición de cuentas de los responsables.

Reconocemos un avance significativo por parte de las nuevas autoridades. Tras la creación de la Comisión Nacional de Justicia Transicional, las autoridades sirias participaron en

talleres celebrados en Damasco en 2025, centrados específicamente en garantizar medidas de justicia transicional para la violencia sexual relacionada con los conflictos, incluida la responsabilidad penal. Posteriormente, en 2026, las autoridades solicitaron apoyo adicional a las Naciones Unidas. Interpretamos favorablemente esta actitud como una señal concreta de compromiso.

Sin embargo, las deficiencias estructurales siguen siendo graves. Los servicios médicos y psicológicos destinados a las personas que han sobrevivido son notoriamente insuficientes. Los delitos no se denuncian en su totalidad debido al estigma y al miedo. Los mecanismos de rendición de cuentas se encuentran en una fase muy incipiente.

Instamos al Gobierno a que vele por que los mecanismos de justicia transicional abarquen plenamente los delitos de violencia sexual cometidos contra niños. Instamos al Gobierno a que vele por que se someta a juicio a los autores y se les impongan sanciones efectivas y disuasorias. E instamos al Gobierno a que garantice que los niños y niñas víctimas tengan acceso a servicios médicos, psicológicos y jurídicos en todas las regiones afectadas, y a que informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos**: Permítanme, en primer lugar, expresar mi gratitud al Gobierno sirio por la información detallada y útil que ha proporcionado. Dicha información refleja una clara voluntad de colaborar con los mecanismos de la OIT y de poner en marcha un proceso de reforma destinado a reforzar la protección de los niños y a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales pertinentes.

Aplaudimos el papel fundamental que desempeñan la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas como dos mecanismos esenciales para acompañar a los Estados Miembros en el refuerzo del respeto de las normas internacionales y para afianzar los principios del trabajo decente y la justicia social.

Tenemos en cuenta la especificidad del caso sirio y la situación que atraviesa el país, con profundos cambios y transformaciones políticas e institucionales. Esto plantea graves desafíos humanitarios y sociales. Por ello, consideramos que el examen de este caso debe realizarse con un espíritu objetivo y equilibrado, teniendo en cuenta, por un lado, las observaciones de la Comisión de Expertos y, por otro, los esfuerzos realizados sobre el terreno.

En este contexto, acogemos con satisfacción la firme voluntad expresada por el Gobierno sirio de borrar las huellas del pasado, en particular mediante el fortalecimiento del Estado de derecho, la protección de los derechos humanos, la reconstrucción de las instituciones estatales y el refuerzo de la cooperación con la OIT. Celebramos asimismo las medidas concretas adoptadas en el ámbito de la protección de la infancia: garantizar la inserción social de los niños y poner fin a las peores formas de explotación infantil.

El Reino de Marruecos expresa su profundo compromiso con la protección de los niños frente a las peores formas de trabajo. Así, consideramos que el apoyo a la estabilidad institucional y la reforma nacional en la República Árabe Siria contribuirá directamente a la protección de la infancia, a consolidar la justicia social y a garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

A modo de conclusión, el Reino de Marruecos reitera su pleno apoyo al proceso de reforma emprendido por la República Árabe Siria. Hacemos un llamamiento a la OIT para que continúe prestando asistencia técnica y respaldando el refuerzo de las capacidades nacionales para proseguir los prometedores esfuerzos que se están llevando a cabo. Esta ayuda garantizará al pueblo sirio, y en particular a sus niños, una transición sin contratiempos hacia un futuro más equitativo y que garantice la dignidad humana.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: China agradece al representante de la República Árabe Siria la información facilitada. El Oriente Medio se enfrenta actualmente a tensiones persistentes cuyos efectos negativos se están extendiendo y están socavando gravemente la paz y la estabilidad regionales. Como país importante de la región, la República Árabe Siria se enfrenta a la ardua tarea de la reconstrucción tras el conflicto. El pueblo sirio ha soportado una guerra prolongada y mucho sufrimiento. Anhela la paz y el desarrollo.

Observamos que el Gobierno está comprometido con una cooperación constructiva con la OIT y sus mecanismos de control, y ha realizado esfuerzos activos en materia de protección de la infancia, erradicación del trabajo infantil y otros ámbitos. China considera que el proceso de transición de la República Árabe Siria debe estar dirigido por los propios sirios y que su futuro solo lo puede decidir el pueblo. La República Árabe Siria tiene una base económica débil y el restablecimiento del orden estatal, en particular la mejora de los sistemas y mecanismos de protección de la infancia, llevará algún tiempo. Por lo tanto, instamos al Consejo de Administración a que refuerce su colaboración con el Gobierno y autorice una asistencia técnica basada en las necesidades reales del país, ayudándolo a armonizar aún más su legislación y sus prácticas nacionales con sus obligaciones para con la OIT y a mejorar de forma constante su capacidad de cumplimiento.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Jordania**: Hoy nos ocupamos de una categoría de niños que se contempla en el Convenio núm. 182 y que se considera en situación de riesgo específico. Nos referimos a los niños desplazados internos tras más de 14 años de conflicto. El desplazamiento no está relacionado con una situación de emergencia en la República Árabe Siria. Es una realidad estructural que sitúa a millones de niños en condiciones de extrema vulnerabilidad frente a las peores formas de trabajo infantil. La magnitud es abrumadora.

Millones de niños han sufrido la violencia en primera persona, han sido testigos del asesinato de familiares o se han visto separados de sus padres. Además, el desplazamiento empuja a las familias a la pobreza, elimina el acceso a la educación y desmantela las redes de protección social que normalmente protegen a los niños de la explotación. Cuando una familia pierde su medio de vida, los niños se convierten en la fuente de ingresos. Cuando las escuelas están destruidas o son inaccesibles, los niños llenan sus horas con trabajo, y cuando las comunidades se fragmentan, los tratantes, las personas reclutan a niños y quienes se benefician del trabajo infantil se aprovechan de la situación. La Comisión de Expertos ha señalado específicamente que los niños y niñas desplazados internos se enfrentan a un mayor riesgo de caer en el trabajo infantil como consecuencia de la pérdida de los medios de subsistencia de sus padres, la trata, la violencia sexual y de género y el matrimonio precoz y forzado.

Tampoco se trata de riesgos aislados. Están interconectados, se refuerzan mutuamente y, en la actualidad, se concentran de manera abrumadora entre los niños y niñas más vulnerables de la República Árabe Siria. Observamos que el Gobierno ha tomado medidas para llegar a los niños y niñas desplazados mediante campañas educativas y mecanismos de gestión de casos, y alentamos a que estos esfuerzos continúen; además, ampliar la puesta en marcha de estructuras de protección que orienten a los niños y niñas vulnerables hacia el apoyo, en lugar de hacia respuestas punitivas, es precisamente el enfoque adecuado y debería aplicarse de manera sistemática en todos los contextos de desplazamiento.

Instamos al Gobierno a que garantice que los servicios de protección de la infancia lleguen de forma activa a los niños desplazados internos en todas las zonas, incluidos los

asentamientos informales y las zonas de difícil acceso. Instamos al Gobierno a que garantice que se dé prioridad a los niños desplazados en los programas de educación, apoyo psicosocial y reinserción, y lo instamos a que informe a la Comisión de Expertos proporcionando datos sobre estos niños.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia**: Argelia subraya la importancia de respetar las disposiciones de los convenios ratificados. Creemos asimismo que el diálogo constructivo y la cooperación entre los Estados Miembros y los órganos de la OIT constituyen el mejor medio para hacer frente a los retos que se están examinando. A este respecto, Argelia anima a la Oficina a que siga prestando apoyo y asistencia técnica a la República Árabe Siria. Esto contribuirá a reforzar sus capacidades nacionales y a respaldar sus esfuerzos encaminados a la aplicación de las disposiciones del Convenio y a superar los desafíos actuales.

Miembro trabajadora, Noruega: Intervengo en nombre de los sindicatos nórdicos. Quisiéramos abordar el reclutamiento forzoso y la utilización de niños en conflictos armados, una de las formas más graves de trabajo infantil contempladas en el artículo 3 del Convenio. Hemos tomado buena nota de la información aportada por el Gobierno en sus observaciones escritas: el reclutamiento forzoso de niños ha cesado y el servicio militar y de seguridad es ahora estrictamente voluntario y exclusivo para personas mayores de 18 años. Además, se ha creado una Comisión Nacional de Investigación para documentar los delitos cometidos contra niños y remitir los casos a las autoridades judiciales competentes. Reconocemos que se trata de compromisos significativos que van en la dirección correcta.

El marco legislativo respalda estos compromisos: en la Ley de los Derechos del Niño núm. 21, de 2021, se prohíbe expresamente el reclutamiento de niños para el combate, y el artículo 488 del Código Penal establece penas de entre 10 y 20 años de prisión por el reclutamiento de niños. El Plan de Acción de 2022, firmado entre el Ejército Nacional Sirio y las Naciones Unidas para poner fin y prevenir el reclutamiento de niños, constituye un paso concreto adicional. Las nuevas autoridades también han acordado con las Naciones Unidas elaborar su propio plan de acción gubernamental sobre las vulneraciones graves contra los derechos de los niños. A pesar de estos avances positivos, en 2024 se verificó que 527 niños seguían siendo reclutados y utilizados por diversas facciones armadas. La Comisión de Expertos no ha recibido información sobre ninguna investigación, enjuiciamiento o condena en virtud del artículo 488 del Código Penal. Aún no se ha confirmado la desmovilización total de todos los niños de todas las fuerzas y grupos armados.

Instamos al Gobierno a que garantice la desmovilización completa e inmediata de todos los niños que aún estén vinculados a cualquier fuerza o grupo armado. Instamos al Gobierno a que garantice que la Comisión Nacional de Investigación remita efectivamente los casos a las autoridades judiciales y que se inicien los procedimientos correspondientes. E instamos al Gobierno a que informe a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, los enjuiciamientos iniciados, las condenas dictadas y las sanciones impuestas en la práctica.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Jordania**: La OIT se centra en el diálogo y la cooperación entre los mandantes tripartitos y ayuda a los Estados Miembros a cumplir sus compromisos de acuerdo con un enfoque práctico y constructivo que tiene en cuenta la situación sobre el terreno y que respalda los procesos de reforma. Así pues, Jordania considera que la Comisión debería tomar en consideración los cambios que ha experimentado la República Árabe Siria en el último periodo, así como los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer frente a las secuelas del periodo anterior y garantizar la protección de los niños.

Jordania toma nota de la exposición del Gobierno sobre las medidas adoptadas para garantizar la reincorporación de los niños a la escuela, el refuerzo de los mecanismos de inspección, la lucha contra la mendicidad y la explotación, y la creación de centros de protección social para los niños en situación de riesgo. Consideramos necesario garantizar la cooperación técnica con la OIT, lo que permitirá reforzar las capacidades nacionales y garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 182. Para concluir, reafirmamos nuestro apoyo al proceso de diálogo y cooperación e invitamos a la Comisión a adoptar un enfoque equilibrado que respalde las reformas y el fortalecimiento de las capacidades, y que apoye los esfuerzos nacionales en el sentido de la información presentada por la República Árabe Siria.

Miembro trabajador, Sudáfrica: El informe de 2025 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños en los conflictos armados registró 3 343 vulneraciones graves de los derechos de 3 209 niños en la República Árabe Siria, en poco más de dos años. Miles de niños afectados por el conflicto, la trata, la violencia sexual y la explotación siguen esperando una rehabilitación integral. Muchos esperan en campamentos. Muchos esperan en silencio.

Reconocemos que las autoridades actuales heredaron un país devastado y un sistema de protección de la infancia colapsado. El Plan de Acción Nacional de 2022 para los niños víctimas del reclutamiento militar, la formación de los funcionarios, la creación de órganos de justicia transicional y dedicados a las personas desaparecidas, y la orientación de los niños vulnerables hacia la protección en lugar de hacia respuestas punitivas: todo ello refleja una dirección que nos parece válida. Sin embargo, aún no se ha llegado al final del camino.

El principal reto es la brecha entre los marcos normativos y los resultados. La República Árabe Siria cuenta con políticas. Lo que aún no se aprecia son pruebas de que estas estén funcionando a gran escala. No tenemos constancia de datos exhaustivos y verificados sobre cuántos niños se han rehabilitado realmente, cuántos se han reinsertado en sus comunidades, cuántos reciben apoyo social sostenido y a qué regiones llegan los servicios —y a cuáles no—. Esa ausencia de datos hace imposible la rendición de cuentas.

Instamos al Gobierno a que aplique con urgencia el Plan de Acción Nacional de 2022 y a que informe a la Comisión de Expertos acerca de resultados concretos: cifras, regiones y servicios prestados. En el Informe de la Comisión de Expertos se insta al Gobierno a que garantice que el mecanismo de justicia transicional abarque explícitamente los delitos cometidos contra los niños y que los autores se enfrenten a sanciones efectivas y disuasorias. Asimismo, insta al Gobierno a que vele por que ningún niño que haya sobrevivido al conflicto, la trata y la explotación reciba una respuesta punitiva cuando lo que necesita es protección. Las nuevas autoridades gubernamentales han mostrado voluntad. Lo que los niños de la República Árabe Siria necesitan ahora es que la capacidad se traduzca en resultados y que el compromiso se traduzca en logros.

Miembro trabajador, Pakistán: Abordaremos la trata de niños en la República Árabe Siria, una de las peores formas de trabajo infantil contemplada en el artículo 3, *a)* y *b)*, del Convenio, que ha alcanzado proporciones catastróficas tras 14 años de conflicto. Hemos tomado nota de las observaciones escritas del Gobierno. Se ha reactivado el Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas. Se ha adoptado un nuevo Plan de Acción Nacional para el periodo 2024-2026, centrado específicamente en los niños y niñas víctimas de explotación sexual. Se han llevado a cabo detenciones y se han iniciado procedimientos judiciales. Se trata de pasos en la dirección correcta. Sin embargo, estos pasos no son suficientes cuando la magnitud de la crisis exige medidas urgentes y sostenidas.

Las cifras revelan una realidad devastadora. En enero de 2025, aproximadamente 25 000 niños permanecían en los campamentos de Al-Hawl y Roj, en el noreste de la República

Árabe Siria, algunos de ellos víctimas de trata no identificadas como tales. Más de un decenio después del ataque del ISIS contra la comunidad yazidí, entre 2 800 y 3 000 yazidíes siguen desaparecidos, de los cuales 1 300 son niños. Se calcula que 6 000 mujeres y niños, principalmente yazidíes, han sido vendidos con fines de explotación sexual. No se trata de datos históricos anecdóticos. Son heridas abiertas. Las formas de trata son múltiples y se solapan: explotación sexual a cambio de comida o dinero; matrimonios precoces forzados con miembros de grupos armados que conducen a la esclavitud sexual; trabajo forzoso en redes de mendicidad, y una nueva forma alarmante: niños en campamentos de desplazados obligados a trabajar durante horas en plataformas digitales, cuyos ingresos son confiscados por los operadores. La trata de niños en la República Árabe Siria ha entrado en la era digital.

El marco jurídico existe. La Ley de Prevención de la Trata de Personas, de 2010; la Ley de los Derechos del Niño, de 2021, y el Plan de Acción Nacional de cuatro pilares proporcionan una base. Pero una base no es más sólida que lo que la sustenta. Instamos al Gobierno a que informe a la Comisión de Expertos aportando datos concretos sobre el Plan 2024-2026: investigaciones, enjuiciamientos, condenas y niños derivados a los servicios de protección. Instamos al Gobierno a que garantice que los centros de rehabilitación estén operativos en todas las provincias afectadas. E instamos al Gobierno a que aborde los factores estructurales —el desplazamiento, la pobreza y las condiciones en los campamentos— que dejan a los niños sirios en una situación de extrema vulnerabilidad: 25 000 niños en campamentos no pueden esperar.

Interpretación del árabe: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)**: Es el caso de un país que sale de más de una década de conflicto, con instituciones destrozadas y un inmenso legado de problemas humanitarios. La reanudación del diálogo con los órganos de control de la OIT tras años de ausencia es en sí misma un paso significativo. Y no lo subestimamos. Los fundamentos legislativos son reales. La Ley de los Derechos del Niño, de 2021, las disposiciones del Código Penal que imponen penas de entre 10 y 20 años de prisión por el reclutamiento de niños, el Plan de Acción Nacional de 2022 y la campaña nacional para la vuelta a la escuela reflejan, en su conjunto, una orientación genuina hacia la protección.

Aún quedan muchos retos por delante. Y ahora es el momento de pasar a la aplicación. La magnitud de lo que queda por hacer es inmensa. Solo en 2024, se verificaron en la República Árabe Siria, bajo el antiguo régimen, 1 301 vulneraciones graves de los derechos de 1 205 niños. Muchos niños siguen sin asistir a la escuela. Y todo esto requiere una respuesta inmediata y cuantificable con resultados concretos.

Sabemos que los sindicatos sirios están colaborando con el nuevo Gobierno para garantizar la protección de los niños frente a todas las formas de explotación. E instamos al nuevo Gobierno a que garantice la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y ponga fin al reclutamiento forzoso de menores de 18 años. Pedimos que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas, se inicien acciones judiciales y se impongan sanciones efectivas y disuasorias. Pedimos la plena aplicación del Plan de Acción Nacional de 2022, informando mediante datos concretos a la Comisión de Expertos acerca de los niños rehabilitados, reinsertados y que reciben apoyo psicosocial.

También pedimos que los niños y niñas que se encuentran en campamentos y centros de detención sean tratados como víctimas, no como delincuentes. Y pedimos que se realicen esfuerzos sostenidos para restablecer el acceso a la enseñanza básica gratuita para todos los niños, en particular las niñas y aquellos que se encuentran en zonas afectadas por el conflicto. Animamos al Gobierno a que aproveche plenamente la asistencia de la Oficina para alcanzar estos objetivos. Los niños y niñas de la República Árabe Siria, como sabemos, merecen apoyo.

Creemos que el Gobierno debería beneficiarse del apoyo de todas las organizaciones internacionales pertinentes para combatir esta lacra. Los niños y niñas de la República Árabe Siria han esperado demasiado tiempo. Y ahora la buena fe debe medirse en resultados.

Observadora, Internacional de la Educación (IE): La IE reitera que el acceso a una educación pública gratuita y de calidad es clave para prevenir las peores formas de trabajo infantil conforme al Convenio. Reconocemos los esfuerzos del Gobierno: plan educativo de emergencias, campañas de estabilización, rehabilitación de escuelas que favorecen el regreso de estudiantes y profesorado. También valoramos el calendario escolar unificado y la adhesión a la Alianza Mundial para la Educación. Sin embargo, la situación sigue siendo crítica, miles de escuelas están dañadas o destruidas, millones de niños siguen fuera del sistema escolar y los ataques contra la educación aumentan. El acceso debe ser inclusivo y equitativo, incluyendo la educación en lengua materna para evitar la exclusión. Instamos al Gobierno a acelerar la rehabilitación escolar; garantizar la reintegración educativa, especialmente de niños y niñas desplazados; aplicar la edad mínima de matrimonio de 18 años, y proporcionar datos desagregados.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Consideramos que hemos asistido a un importante debate interactivo, que pone de relieve la importancia del diálogo y el intercambio de conocimientos especializados para garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. La delegación de mi Gobierno ha escuchado con gran atención todos los comentarios y recomendaciones formulados durante esta sesión. Reiteramos que el Gobierno de la República Árabe Siria está deseoso de trabajar de forma abierta y transparente, con un espíritu de cooperación constructiva basado en nuestro compromiso de proseguir las reformas y reforzar el respeto de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

La delegación siria ha señalado una realidad fundamental. El periodo al que se refiere el Informe de la Comisión de Expertos pertenece al pasado. Las graves vulneraciones de los derechos que allí se destacan finalizaron al término de dicho periodo. Hoy en día, el planteamiento en la República Árabe Siria es completamente diferente. El Gobierno está trabajando para aplicar un enfoque nacional destinado a proteger los derechos de los niños, salvaguardar su dignidad, promover el Estado de derecho y la rendición de cuentas, y apoyar los esfuerzos de reconstrucción y recuperación.

También pretendemos reforzar el trabajo colectivo y el diálogo social entre los distintos interlocutores. Por este motivo, la delegación a la que represento solicita que, al examinar este caso, se tenga debidamente en cuenta el contexto nacional, así como la transformación política e institucional en curso. Lo que está ocurriendo en la República Árabe Siria, con respecto a lo que ocurría en el periodo anterior, es reflejo de una determinación genuina por aplicar y consolidar relaciones sostenibles entre trabajadores y empleadores. Somos conscientes de que nos enfrentamos a retos. La destrucción causada por el régimen anterior no es algo que pueda repararse de la noche a la mañana. Sin embargo, lo que estamos viendo hoy es una clara prueba de que el proceso de reforma en curso en la República Árabe Siria responde a un compromiso serio, como demuestran las medidas siguientes: la puesta en marcha de proyectos en las escuelas y el acceso a la enseñanza básica gratuita para los niños, la labor sobre el terreno para proteger a los niños, la activación de sistemas de inspección y gestión de casos para reforzar la protección social, y la existencia de una clara determinación política de comunicar información oportuna y combatir eficazmente la impunidad.

Nos gustaría insistir en que nuestra cooperación con la OIT va a continuar. Sin duda, nos beneficiaremos de sus conocimientos especializados y su asistencia técnica, que contribuirán

a promover el trabajo decente, el respeto de las normas internacionales del trabajo y un diálogo social efectivo, de conformidad con los compromisos del Gobierno y los requisitos de las autoridades nacionales. Los organismos nacionales competentes van a tomarse muy en serio todos los comentarios y recomendaciones formulados en esta discusión y se tendrán en cuenta en el marco de un enfoque colectivo que incluya un diálogo social efectivo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Saldremos beneficiados del efecto de estas recomendaciones en nuestro esfuerzo por promover mecanismos que faciliten la aplicación del Convenio, como parte de nuestro plan estratégico 2026-2028. Llevaremos a Damasco un mensaje de apoyo y tranquilidad para la población y los niños de la República Árabe Siria. Les diremos que la Comisión de Aplicación de Normas está trabajando para garantizar la protección de los derechos de los niños. Nos gustaría subrayar el compromiso de la República Árabe Siria de cooperar con la OIT y de seguir desarrollando el marco institucional jurídico y administrativo para fomentar la coordinación entre los distintos asociados internacionales, al tiempo que continuamos colaborando y cooperando con los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las distintas fases de aplicación.

A modo de conclusión, esperamos sinceramente que la Comisión tenga en cuenta los importantes desafíos a los que se enfrenta la República Árabe Siria, así como las reformas que hemos logrado poner en marcha en tan poco tiempo y en circunstancias muy complejas. Estamos convencidos de que, en aras de la equidad y a la luz de las medidas que ya se han adoptado en el periodo actual, este caso no debería haberse incluido en la lista de casos individuales. No obstante, creemos que un enfoque basado en el diálogo y la cooperación sería más adecuado para abordar la recuperación e iniciar las reformas. Hoy abrimos un nuevo capítulo basado en la reforma, la recuperación y la protección social. Nuestros niños siguen siendo el centro de este enfoque y una de sus principales prioridades.

A nuestro modo de ver, la OIT es un asociado clave en estos esfuerzos, y confiamos en que seguirá apoyándonos a lo largo de este periodo de recuperación.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecemos la información suministrada, así como el firme compromiso expresado por el Gobierno y su afirmación de fundar su gestión en el respeto de los derechos humanos y el Estado de derecho desde principios de 2025. Al mismo tiempo, reconocemos la complejidad de la situación sobre el terreno y la continuación de las hostilidades en determinadas partes del país, tras la transición política de diciembre de 2024.

En este marco, dada la gravedad extrema y la persistencia de las violaciones documentadas por los órganos de control de la OIT y las Naciones Unidas, no podemos conformarnos con intenciones. Es imperioso garantizar que las mejoras referidas a las brechas de cumplimiento con el Convenio estén acompañadas de medidas que garanticen su pleno respeto tanto en la ley como en la práctica.

Este caso no solo motiva una profunda preocupación por la violación de los derechos de la infancia, sino que tiene un profundo impacto en la recuperación económica y social de la República Árabe Siria. Los miembros empleadores creemos firmemente que no puede haber un mercado laboral sano ni un desarrollo sostenible sobre las espaldas de niños explotados en la guerra o en la trata. Por lo tanto, los miembros empleadores recomendamos que las conclusiones de esta Comisión incluyan los siguientes puntos.

Con respecto a la desmovilización de los niños implicados en conflictos armados, urgimos al Gobierno a que garantice la liberación inmediata de todos los niños asociados con fuerzas o grupos armados, así como los que se encuentran detenidos por presuntos vínculos

familiares con grupos armados, y que asegure investigaciones judiciales robustas que desemboquen en condenas reales y disuasorias para los reclutadores.

En cuanto a la protección de víctimas de trata, instamos al Gobierno a implementar, sin demora, el Plan Nacional de Lucha contra la Trata priorizando la identificación de niños en riesgo en campamentos y zonas de conflicto. Solicitamos al Gobierno que garantice la realización de investigaciones exhaustivas y el desarrollo de procesos penales sólidos, que todos los responsables sean enjuiciados, y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Asimismo, alentamos al Gobierno a que reciba asistencia técnica de la OIT en esta materia y que continúe proporcionando información detallada sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, los enjuiciamientos iniciados y las condenas dictadas.

Sobre las brechas de cumplimiento vinculadas a la inserción social de los niños y niñas víctimas y su acceso a la educación, alentamos al Gobierno a que haga sus mayores esfuerzos para aumentar la matrícula en las escuelas y reducir las tasas de deserción, así como recabar datos estadísticos sólidos que permitan su desglose por género y región. Los miembros empleadores reiteramos nuestra posición de que el enjuiciamiento de los responsables y la retirada de los niños de las peores formas de trabajo infantil constituyen medidas urgentes e ineludibles, pero no constituyen soluciones autónomas. Para que estas medidas tengan efectos sostenidos, es necesario que estén acompañadas de estrategias más amplias dirigidas a abordar las causas profundas y los factores de riesgo que dan lugar al trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a diseñar políticas de apoyo a las microempresas, pequeñas y medianas empresas en el país para reducir la pobreza y los factores de vulnerabilidad que afectan a las familias sirias.

Acogemos con beneplácito la solicitud de asistencia técnica del Gobierno e instamos a la Oficina a priorizar el fortalecimiento institucional, la capacitación en gobernanza, y el apoyo en el diseño de estrategias de promoción de las pequeñas y medianas empresas, y de formación profesional orientadas a reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las familias en el país y alejar a los jóvenes de las peores formas de trabajo infantil. Los miembros empleadores esperan que el compromiso del Gobierno esté a la altura de la tarea y lo alentamos a robustecer y coordinar los esfuerzos del sector público con los actores sociales para erradicar este flagelo y garantizar la protección de la infancia de todas las formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores: Agradecemos al representante del Gobierno la información que pudo proporcionarnos durante este debate. También agradecemos al resto de intervinientes por sus contribuciones. Como hemos escuchado, a pesar de un contexto extremadamente difícil, el Gobierno sirio ha reanudado, recientemente, un diálogo más constructivo con los órganos de supervisión de la OIT. Este compromiso es una señal positiva.

Ahora, debe traducirse en medidas concretas verificables y sostenibles para garantizar la implementación efectiva del Convenio. Para lograrlo el Gobierno debe tomar todas las medidas inmediatas y efectivas necesarias para garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños y poner fin al reclutamiento forzoso u obligatorio de menores de 18 años en las fuerzas armadas y grupos armados. Para ello, puede ser de utilidad recordar todo lo que conmemoramos con el Día Mundial contra el Trabajo Infantil y remitirnos en este momento y, así se lo sugerimos al Gobierno sirio, al Marco de Acción Global de Marrakech adoptado durante la 6ª Conferencia Mundial de la OIT sobre la Eliminación del Trabajo Infantil celebrada el pasado mes de febrero de 2026, en Marruecos. Se trata de un marco de acción que insta a priorizar la eliminación del trabajo infantil recordando la meta 8.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que consiste en poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. Como dice la campaña internacional promovida por la OIT, saquemos tarjeta roja al

trabajo infantil, movilicemos a personas de todo el mundo para luchar contra el trabajo infantil y exigir medidas concretas en un compromiso compartido. Debemos así reforzar también, en la República Árabe Siria, el llamamiento a medidas eficaces, protección social y educación de calidad.

Tomamos nota de los desarrollos legislativos, que ya se han producido, incluyendo la Ley núm. 21, de 2021, de los Derechos del Niño y el artículo 488 del Código Penal que prohíben el reclutamiento y el uso de menores en conflictos armados, pero un marco legal, por importante que sea, tendrá que traducirse en una aplicación efectiva en la práctica. En este sentido, el Gobierno debe garantizar que todos los que reclutan o utilizan a menores de 18 años en conflictos armados sean investigados y procesados exhaustivamente y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias en la práctica.

También es importante que se proporcione información precisa sobre el número de investigaciones realizadas, los procesos judiciales iniciados, las condenas dictadas y las sanciones aplicadas. Para ello, los mecanismos para la identificación, protección, y derivación de los niños afectados por conflictos, así como la capacidad de las autoridades para implementar la legislación deberán fortalecerse eficazmente.

También será esencial que el Gobierno proporcione información regular y detallada sobre el progreso, para que los compromisos anunciados puedan evaluarse en función de resultados concretos. Señalamos la existencia de un Plan de Acción Nacional (2022) para abordar la situación de los niños víctimas del reclutamiento militar. El Plan debe implementarse plenamente de manera coordinada y con resultados medibles, para evitar el reclutamiento, retirar a los niños de estas situaciones, y garantizar su rehabilitación e integración social. Como hemos visto el acceso a la educación básica gratuita sigue siendo uno de los medios más eficaces para prevenir las peores formas de trabajo infantil. A pesar de los esfuerzos reportados por el Gobierno y con el apoyo de socios internacionales, es esencial que continúe e intensifique las medidas necesarias para mejorar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños y niñas. Esto es especialmente cierto para niños y niñas en zonas rurales y niños que viven en zonas afectadas por conflictos, donde las hostilidades los daños en las escuelas y la inseguridad siguen dificultando gravemente la matrícula escolar.

En este sentido, el Gobierno debería proporcionar información precisa sobre los resultados obtenidos, especialmente en lo relativo a la matrícula, la asistencia escolar, y las tasas de abandono escolar en los niveles de primaria y secundaria inferior, para medir el impacto real de las medidas anunciadas. Estas medidas son esenciales para aumentar la matrícula y la asistencia escolar, reducir el abandono escolar, y prevenir la exposición de los niños a las peores formas de trabajo infantil. incluso en contextos de conflicto y desplazamiento.

Más allá de la prevención, el Gobierno debe seguir tomando medidas eficaces y oportunas para retirar a los niños de conflictos armados y garantizar su rehabilitación e integración social, incluyendo apoyo psicosocial, mecanismos de gestión de casos, y programas adecuados de reintegración. El gran número de niños privados de su libertad, debido a su supuesta asociación con grupos armados, así como la situación de los niños en campos como el de Al-Hawl o Roj hacen necesario recordar firmemente que estos niños deben ser tratados, ante todo, como víctimas y no como criminales.

Por ello, instamos al Gobierno a proporcionar información sobre las medidas adoptadas para protegerlos, facilitar su liberación, cuando sea posible, conforme al derecho internacional, y garantizar condiciones que sean coherentes con sus mejores intereses y su futura reintegración. Cualquier información sobre las medidas tomadas al respecto, así como

sobre el número de niños, que realmente se han beneficiado de la rehabilitación y la integración social, se transmitirá a la Comisión de Expertos de manera útil.

También estamos profundamente preocupados por la magnitud de la trata de menores en la República Árabe Siria, también para la explotación sexual y laboral. El Gobierno debería tomar las medidas necesarias para prevenir la venta y la trata de menores de 18 años y proteger eficazmente a las víctimas. En este sentido, es importante que el Gobierno proporcione información sobre las medidas tomadas, incluso en el contexto del Plan Nacional contra la Trata, y que garantice que los autores sean investigados y procesados exhaustivamente con sanciones que sean suficientemente efectivas y disuasivas en la práctica.

Para implementar todas estas recomendaciones hacemos un llamamiento al Gobierno para que continúe su cooperación con la OIT y busque asistencia técnica en la OIT para fortalecer la aplicación efectiva del Convenio en la ley y en la práctica.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de la República Árabe Siria y de todos los oradores que han tomado la palabra el día de hoy.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien tomó nota de la compleja situación que atraviesa el país, la Comisión expresó su profunda preocupación por el reclutamiento y la utilización continuados de niños en los conflictos armados, la prevalencia de la trata de niños y el elevado número de niños privados de libertad y de acceso a la educación.

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

- **adoptara medidas para velar por la desmovilización total de todos los niños reclutados o utilizados en conflictos armados y para impedir nuevos reclutamientos, así como para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas, se inicien acciones judiciales y se prevean sanciones efectivas y disuasorias; y proporcionara información estadística, desglosada por sexo y región, sobre los resultados obtenidos;**
- **redoblara los esfuerzos para prevenir, investigar y enjuiciar los casos de venta y trata de niños, y para garantizar que se identifique, proteja y rehabilite a los niños víctimas; y facilitara información estadística, desglosada por sexo y región, sobre los resultados obtenidos;**
- **reforzara las medidas destinadas a prevenir la participación de niños en las peores formas de trabajo infantil, mejorando el acceso a la educación básica gratuita, especialmente en las zonas afectadas por conflictos, y proporcionara información sobre las tasas de matriculación, asistencia y abandono escolar en los niveles de primaria y secundaria inferior;**
- **garantizara la aplicación de medidas eficaces y con plazos definidos para la rehabilitación y la integración social de los niños retirados de las peores formas de trabajo infantil, incluidos los antiguos niños soldados, y facilitara información sobre los resultados del Plan de Acción Nacional 2024-2026, así como sobre el número de niños rehabilitados y reintegrados.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y los resultados obtenidos.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Me complace tomar la palabra en nombre del nuevo Gobierno de la República Árabe Siria, que es reflejo de la voluntad del pueblo. La promoción del trabajo decente sobre la base de las normas internacionales del trabajo es un objetivo fundamental y uno de los principales ámbitos de trabajo de nuestro Gobierno. Aspiramos a desarrollar un mercado de trabajo activo y eficaz, y queremos establecer unas relaciones laborales estables, basadas en el diálogo social, que funcionen adecuadamente entre los trabajadores, los empleadores y los representantes del Gobierno.

El Gobierno seguirá colaborando con los interlocutores sociales y dedicará todos los esfuerzos posibles a poner fin a las peores formas de trabajo infantil en el territorio de la República Árabe Siria, en nuestro empeño por acabar con las prácticas del régimen anterior y las consecuencias que estas han tenido en la sociedad y, en particular, en los niños. Prestamos especial atención al futuro de las generaciones más jóvenes. Serán ellas quienes construyan una nueva República Árabe Siria. Hemos adoptado medidas y nos esforzaremos por ponerlas en práctica en beneficio de nuestro país y de nuestros niños, a quienes queremos proteger y educar en las mejores circunstancias posibles. Y, en este sentido, nos esforzaremos por aplicar las normas internacionales del trabajo y agradecemos a la OIT su cooperación con nuestro país en numerosas áreas.

Confiamos en que recibiremos asistencia a tal efecto, en los plazos adecuados, tras el debate del caso en esta Comisión. Por último, quisiéramos reiterar el pleno compromiso del Gobierno con la aplicación de todos los convenios de la OIT, en particular el Convenio núm. 182. Los niños y niñas de la República Árabe Siria son el futuro de nuestro país y la garantía de su prosperidad.

República Democrática Popular Lao (ratificación: 2005)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito, así como copias de la Ley sobre Formación Profesional y del Decreto sobre la Inspección del Trabajo.

La eliminación progresiva del trabajo infantil, incluso en trabajos peligrosos y en las zonas rurales

El Gobierno ha adoptado medidas concretas para eliminar el trabajo infantil, de conformidad con el Convenio, reforzando la legislación sobre la edad mínima y el trabajo peligroso y avanzando en el Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, con especial atención a la agricultura y los sectores informales en las zonas rurales. Ha aumentado el número de inspectores del trabajo cualificados y ha llevado a cabo inspecciones específicas, lo que ha permitido detectar infracciones, retirar a los niños de trabajos peligrosos y aplicar sanciones. El Gobierno también ha puesto en marcha programas comunitarios en los distritos rurales para apoyar a las familias vulnerables y reducir la dependencia del trabajo infantil, al tiempo que amplía el acceso a la educación mediante becas, programas de alimentación escolar y la reinserción de los niños que trabajan en las escuelas. En cooperación

con socios como la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ha llevado a cabo campañas de sensibilización para cambiar las actitudes hacia el trabajo infantil. La mejora en la recopilación de datos, incluidas las encuestas nacionales, muestra que el trabajo infantil ha disminuido del 41,5 por ciento en 2017 al 23 por ciento en 2023. No obstante, el Gobierno reconoce que el trabajo infantil sigue siendo prevalente, especialmente en condiciones peligrosas y en las zonas rurales, y se compromete a redoblar sus esfuerzos. El Plan de acción nacional se está considerando como la estrategia nacional para la prevención y la eliminación del trabajo infantil, y el Gobierno asegura a la Comisión que facilitará una copia completa de la estrategia actualizada tras su adopción formal.

El Gobierno seguirá reforzando sus sistemas de recopilación de datos y seguimiento para proporcionar información estadística actualizada y fiable sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias del trabajo infantil, de conformidad con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. A este respecto, el Gobierno mejorará los sistemas de datos administrativos para garantizar la disponibilidad de datos exhaustivos y desglosados por edad, género, sector y ubicación (rural o urbana), en colaboración con socios internacionales.

Además, el Gobierno mantiene su compromiso con la transparencia mediante la continuación de su colaboración con la Oficina de Estadística de la República Democrática Popular Lao y el UNICEF, para producir datos estadísticos periódicos y actualizados. Esta recopilación continua de datos no solo permitirá al Gobierno supervisar la naturaleza y el alcance de las tendencias del trabajo infantil, sino que garantizará que sus «esfuerzos redoblados» conduzcan a la eliminación progresiva y total del trabajo infantil en la República Democrática Popular Lao.

La tasa de trabajo infantil en el país sigue siendo elevada, incluso en trabajos peligrosos

El nuevo Decreto sobre la Inspección del Trabajo ya está en vigor y se aplica de forma activa para reforzar la vigilancia del trabajo infantil, de conformidad con el Convenio. En virtud de este Decreto, se han reforzado las competencias y la capacidad de los inspectores del trabajo, incluida la facultad de realizar inspecciones, tanto en el sector formal como en el informal, especialmente en zonas rurales y de alto riesgo. El Gobierno ha aumentado el número de inspectores capacitados y ha llevado a cabo inspecciones específicas en sectores como la agricultura, la construcción y las pequeñas empresas, lo que ha permitido detectar casos de trabajo infantil y trabajo infantil peligroso. El Gobierno seguirá reforzando la aplicación de la ley y proporcionará, en futuras memorias, datos detallados sobre las actividades de inspección, las infracciones y las sanciones.

En cuanto al trabajo peligroso para los menores de 16 años

El Gobierno se compromete a adoptar las medidas necesarias para que la legislación nacional se ajuste plenamente al Convenio, garantizando que ningún menor de 16 años esté autorizado a realizar trabajos peligrosos bajo ninguna circunstancia. En cuanto a la Decisión núm. 4677/MOLSW, de 2023, se introdujo para actualizar la lista de ocupaciones peligrosas y regular mejor la participación de los jóvenes en entornos de formación profesional y aprendizaje, lo que incluye permitir que los jóvenes de 15 años realicen determinadas actividades laborales únicamente bajo condiciones estrictas, tales como formación en materia de seguridad, supervisión, orientación técnica y suministro de equipos de protección. No obstante, el Gobierno reconoce la preocupación por que esta disposición no se ajuste plenamente al artículo 3, 3) del Convenio, que establece claramente los 16 años como edad mínima para cualquier autorización para realizar trabajos peligrosos, incluso cuando se

proporcionen medidas de protección y formación. El Gobierno reconoce que mantener este umbral de edad más bajo puede generar un riesgo de incompatibilidad con las normas internacionales del trabajo en materia de protección de la infancia. Además, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social está revisando actualmente la Decisión núm. 4677/MOLSW, con el objetivo de que la legislación nacional se ajuste plenamente a dichas normas. Esto incluye evaluar las enmiendas necesarias para garantizar que todo trabajo peligroso quede estrictamente prohibido para los menores de 16 años, al tiempo que se refuerzan unos marcos de formación profesional que sean seguros y no entrañen riesgos para los adolescentes más jóvenes. El Gobierno también manifiesta su compromiso de mejorar los mecanismos de aplicación, inspección y notificación, y comunicará a los organismos de control pertinentes información actualizada sobre las revisiones legislativas y los avances en su aplicación.

En relación con la edad mínima para el aprendizaje

El Gobierno confirma que la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA, de 2019, establece en 14 años la edad mínima para acceder a programas de formación profesional básica y de aprendizaje. Esta disposición legislativa tiene por objeto ajustarse al artículo 6 del Convenio, que permite la formación profesional para personas a partir de los 14 años en los Estados Miembros cuyas infraestructuras económicas y educativas se encuentren aún en fase de desarrollo. Este umbral de edad se ve reforzado además por el artículo 102 de la Ley del Trabajo (en su versión enmendada) núm. 43/NA, de 2013, que estipula que los empleadores solo pueden contratar a personas de entre 14 y 18 años para tipos específicos de trabajo que no sean peligrosos y no obstaculicen su desarrollo físico o mental. En consecuencia, cualquier aprendizaje realizado por un joven de 14 años se categoriza legalmente como un proceso de aprendizaje y de adquisición de competencias, y no como un empleo explotador.

A petición de la Comisión de Expertos, se adjuntan las siguientes disposiciones traducidas del Boletín Oficial del Estado como prueba del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 (Formación profesional básica): «La formación profesional básica proporciona a las personas competencias técnicas y profesionales a corto plazo que les permiten garantizar una carrera profesional y encontrar empleo. Este nivel de formación está destinado específicamente a los estudiantes que han completado la enseñanza primaria o a aquellos que aún no han finalizado la educación general, siempre que los participantes en estos programas tengan al menos 14 años de edad».

Además, el artículo 85 (Prohibiciones para las instituciones de formación profesional): «Se prohíbe terminantemente a las instituciones de formación profesional permitir que los estudiantes o aprendices realicen trabajos pesados, peligrosos para su salud o que infrinjan la normativa relativa a la protección de los niños y los jóvenes trabajadores».

No obstante, el Gobierno se mantiene firme en sus esfuerzos por salvar la brecha entre la educación básica y el mercado de trabajo mediante itinerarios formativos seguros y regulados. Al mantener la edad de acceso al aprendizaje en 14 años, el Gobierno garantiza que los jóvenes que hayan completado los ciclos de primaria y secundaria inferior tengan acceso inmediato a oportunidades de desarrollo de competencias, reduciendo así el riesgo de trabajo infantil informal y sin protección. Todos estos programas están sujetos a inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para garantizar el estricto cumplimiento de las normas de seguridad exigidas, tanto por la legislación nacional como por los convenios internacionales.

En cuanto a las medidas necesarias para luchar contra la trata y la explotación sexual comercial de los niños

El Gobierno ha puesto todo su empeño y ha adoptado todas las medidas posibles para combatir la trata de personas y la explotación sexual comercial de menores, cuestiones que se abordan activamente en virtud de la Ley contra la Trata de Personas y las disposiciones pertinentes del Código Penal, mediante: i) el refuerzo de la coordinación multisectorial entre la policía, la fiscalía, los funcionarios de fronteras y los organismos de asistencia social; ii) la mejora de los mecanismos para identificar, derivar y proteger a los menores víctimas; iii) una mayor formación del personal policial y judicial para apoyar la investigación y el enjuiciamiento de los casos, y iv) esfuerzos para establecer un seguimiento y una notificación más sistemáticos de las denuncias, investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones. Al mismo tiempo, el Gobierno reconoce las preocupaciones planteadas por los organismos internacionales en relación con el aumento de los riesgos de trata, las bajas tasas de enjuiciamiento y los limitados recursos institucionales, y reafirma su compromiso de intensificar la prevención, garantizar la rendición de cuentas de los autores mediante sanciones efectivas y disuasorias, y mejorar la capacidad general de aplicación de la ley y los sistemas de protección de las víctimas en todo el país.

La prevención de la trata de personas y la explotación sexual con fines comerciales

El Gobierno ha adoptado medidas específicas y en un plazo determinado para prevenir y eliminar la trata y la explotación sexual comercial de menores mediante la organización de cursos de formación especializados para 277 funcionarios de policía, de fronteras, de trabajo, consulares y de servicios sociales en ocho provincias, con el fin de reforzar la detección precoz de los menores víctimas, así como mediante la aplicación de las directrices de 2020 para la protección, la asistencia y la derivación de las víctimas de la trata, destinadas a mejorar la coordinación interinstitucional y a normalizar los procedimientos de detección, derivación y asistencia centrados en las víctimas. También ha apoyado los esfuerzos de rehabilitación y reinserción, en cooperación con organizaciones nacionales como la Unión de Mujeres de la República Democrática Popular Lao, que prestó asistencia a 226 niños víctimas o en situación de riesgo entre 2017 y 2022 mediante alojamiento, atención sanitaria, apoyo psicosocial, educación y formación profesional. No obstante, reconoce las deficiencias existentes en los mecanismos de detección precoz y de derivación basados en los derechos, tal y como han señalado los organismos internacionales, y, por lo tanto, se compromete a intensificar la prevención a través de medidas de sensibilización y control fronterizo, a reforzar los servicios de protección a las víctimas, a mejorar la coordinación y la capacidad del personal de primera línea y a desarrollar sistemas de datos más exhaustivos para informar sobre el número de niños víctimas rescatados de la explotación y a los que se les han prestado servicios adecuados de apoyo e inserción social.

El presente documento se ha elaborado previa consulta exhaustiva con los representantes de la Federación de Sindicatos de la República Democrática Popular Lao (representantes de los trabajadores) y de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de la República Democrática Popular Lao (representantes de los empleadores), y con la participación de los organismos pertinentes.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Siguiendo con los avances del día de hoy, el tercer caso se refiere a la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) por parte de la República Democrática Popular Lao. Para la discusión sobre este caso contamos con 20 oradores

inscritos en la lista. Sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de la República Democrática Popular Lao, el Subdirector General del Departamento de Gestión Laboral, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: A mi lado se encuentra el Viceministro de Trabajo y Bienestar Social. El comentario sobre el que se invita hoy al Gobierno a responder es una observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio, que la República Democrática Popular Lao ratificó en 2005.

A este respecto, el Gobierno ha adoptado medidas concretas para eliminar el trabajo infantil, de conformidad con el Convenio, reforzando la legislación sobre la edad mínima y el trabajo peligroso y avanzando en el Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, con especial atención a la agricultura y los sectores informales en las zonas rurales. El Gobierno ha aumentado el número de inspectores del trabajo cualificados y ha llevado a cabo inspecciones específicas, lo que ha permitido detectar infracciones, retirar a los niños de trabajos peligrosos y aplicar sanciones. Además, el Gobierno también ha puesto en marcha programas comunitarios en los distritos rurales para apoyar a las familias vulnerables y reducir la dependencia del trabajo infantil, al tiempo que amplía el acceso a la educación mediante becas, programas de alimentación escolar y la reinserción de los niños que trabajan en las escuelas.

En cooperación con socios como la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Gobierno ha llevado a cabo campañas de sensibilización para cambiar las actitudes hacia el trabajo infantil. La mejora en la recopilación de datos, incluidas las encuestas nacionales, muestra que el trabajo infantil ha disminuido del 41,5 por ciento en 2017 al 23 por ciento en 2023. No obstante, el Gobierno reconoce que el trabajo infantil sigue siendo prevalente, especialmente en condiciones peligrosas y en las zonas rurales, y se compromete a redoblar sus esfuerzos. El Plan de acción nacional se está considerando como la estrategia nacional para la prevención y la eliminación del trabajo infantil, y el Gobierno asegura a la Comisión que facilitará una copia completa de la estrategia actualizada tras su adopción formal. El Gobierno seguirá reforzando sus sistemas de recopilación de datos y seguimiento para proporcionar información estadística actualizada y fiable sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias del trabajo infantil, de conformidad con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. A este respecto, el Gobierno mejorará los sistemas de datos administrativos para garantizar la disponibilidad de datos exhaustivos y desglosados por edad, género, sector y ubicación (rural o urbana), en colaboración con socios internacionales.

Además, el Gobierno mantiene su compromiso con la transparencia mediante la continuación de su colaboración con la Oficina de Estadística de la República Democrática Popular Lao y el UNICEF, para producir datos estadísticos periódicos y actualizados. Esta recopilación continua de datos no solo permitirá al Gobierno supervisar la naturaleza y el alcance de las tendencias del trabajo infantil, sino que también garantizará que sus «esfuerzos redoblados» conduzcan a la eliminación progresiva y total del trabajo infantil en el país.

El nuevo Decreto sobre Inspección del Trabajo ya está en vigor y se aplica de forma activa para reforzar la vigilancia del trabajo infantil, de conformidad con el Convenio. En virtud de este Decreto, se han reforzado las competencias y la capacidad de los inspectores del trabajo, incluida la facultad de realizar inspecciones, tanto en el sector formal como en el informal, especialmente en zonas rurales y de alto riesgo. El Gobierno ha aumentado el número de inspectores capacitados y ha llevado a cabo inspecciones específicas en sectores como la agricultura, la construcción y las pequeñas empresas, lo que ha permitido detectar casos de

trabajo infantil y trabajo infantil peligroso. El Gobierno seguirá reforzando la aplicación de la ley y proporcionará, en futuras memorias, datos detallados sobre las actividades de inspección, las infracciones y las sanciones.

En cuanto al trabajo peligroso para los menores de 16 años, el Gobierno se compromete a adoptar las medidas necesarias para que la legislación nacional se ajuste plenamente al Convenio, garantizando que ningún menor de 16 años esté autorizado a realizar trabajos peligrosos bajo ninguna circunstancia. En cuanto a la Decisión núm. 4677/MOLSW, de 2023, se introdujo para actualizar la lista de ocupaciones peligrosas y regular mejor la participación de los jóvenes en entornos de formación profesional y aprendizaje, lo que incluye permitir que los jóvenes de 15 años realicen determinadas actividades laborales únicamente bajo condiciones estrictas, tales como formación en materia de seguridad, supervisión, orientación técnica y suministro de equipos de protección. No obstante, el Gobierno reconoce la preocupación por que esta disposición no se ajuste plenamente al artículo 3, 3) del Convenio, que establece claramente los 16 años como edad mínima para cualquier autorización para realizar trabajos peligrosos, incluso cuando se proporcionen medidas de protección y formación. El Gobierno reconoce que mantener este umbral de edad más bajo puede generar un riesgo de incompatibilidad con las normas internacionales del trabajo en materia de protección de la infancia. Además, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social está revisando actualmente la Decisión núm. 4677/MOLSW con el objetivo de que la legislación nacional se ajuste plenamente a dichas normas. Esto incluye evaluar las enmiendas necesarias para garantizar que todo trabajo peligroso quede estrictamente prohibido para los menores de 16 años, al tiempo que se refuerzan unos marcos de formación profesional que sean seguros y no entrañen riesgos para los adolescentes más jóvenes. El Gobierno también manifiesta su compromiso de mejorar los mecanismos de aplicación, inspección y notificación, y comunicará a los organismos de control pertinentes información actualizada sobre las revisiones legislativas y los avances en su aplicación.

En relación con la edad mínima para el aprendizaje, el Gobierno confirma que la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA, de 2019, establece en 14 años la edad mínima para acceder a programas de formación profesional básica y de aprendizaje. Esta disposición legislativa tiene por objeto ajustarse al artículo 6 del Convenio, que permite la formación profesional para personas a partir de los 14 años en los Estados Miembros cuyas infraestructuras económicas y educativas se encuentren aún en fase de desarrollo. Este umbral de edad se ve reforzado, además, por el artículo 102 de la Ley del Trabajo (en su versión enmendada) núm. 43/NA, de 2013, que estipula que los empleadores solo pueden contratar a personas de entre 14 y 18 años para tipos específicos de trabajo que no sean peligrosos y no obstaculicen su desarrollo físico o mental.

En consecuencia, cualquier aprendizaje realizado por un joven de 14 años se categoriza legalmente como un proceso de aprendizaje y de adquisición de competencias, y no como un empleo explotador. A petición de la Comisión de Expertos, se adjuntan las siguientes disposiciones traducidas del Boletín Oficial del Estado como prueba del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 (Formación profesional básica): «La formación profesional básica proporciona a las personas competencias técnicas y profesionales a corto plazo que les permiten garantizar una carrera profesional y encontrar empleo. Este nivel de formación está destinado específicamente a los estudiantes que han completado la enseñanza primaria o a aquellos que aún no han finalizado la educación general, siempre que los participantes en estos programas tengan al menos 14 años de edad».

Además, el artículo 85 (Prohibiciones para las instituciones de formación profesional): «Se prohíbe terminantemente a las instituciones de formación profesional permitir que los

estudiantes o aprendices realicen trabajos pesados, peligrosos para su salud o que infrinjan la normativa relativa a la protección de los niños y los jóvenes trabajadores».

No obstante, el Gobierno se mantiene firme en sus esfuerzos por salvar la brecha entre la educación básica y el mercado de trabajo, mediante itinerarios formativos seguros y regulados. Al mantener la edad de acceso al aprendizaje en 14 años, el Gobierno garantiza que los jóvenes que hayan completado los ciclos de primaria y secundaria inferior tengan acceso inmediato a oportunidades de desarrollo de competencias, reduciendo así el riesgo de trabajo infantil informal y sin protección. Todos estos programas están sujetos a inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para garantizar el estricto cumplimiento de las normas de seguridad exigidas, tanto por la legislación nacional como por los convenios internacionales.

En conclusión, el Gobierno reafirma su compromiso de seguir respetando y aplicando los convenios ratificados de la OIT. En este sentido, el Gobierno desea aprovechar esta oportunidad para pedir a la Comisión, a la OIT, a todos los asociados internacionales para el desarrollo y a los interlocutores sociales que tengan en cuenta sus limitaciones, así como los esfuerzos del Gobierno y de los interlocutores sociales por garantizar la aplicación efectiva del Convenio.

Permítanme terminar agradeciendo de antemano a la Comisión su asesoramiento en estos asuntos y asegurándole la plena colaboración del Gobierno.

Miembros empleadores: El presente caso nos convoca para examinar la aplicación tanto en la ley como en la práctica del Convenio en la República Democrática Popular Lao. Desde su ratificación en el año 2005, la Comisión de Expertos ha realizado un seguimiento constante emitiendo observaciones en 2017, 2019, 2023 y, más recientemente, en 2025. Es la primera vez que la Comisión discute la aplicación de este Convenio, en la ley y en la práctica, en este país.

Deseamos agradecer al Gobierno por haber emitido información escrita para esta reunión, así como por las informaciones suministradas oralmente y, como hemos manifestado en otros casos, consideramos que la voluntad de diálogo y la entrega de información actualizada son señales prometedoras de un compromiso genuino con la erradicación del trabajo infantil.

Sin embargo, tras analizar exhaustivamente las observaciones de la Comisión de Expertos, observamos brechas críticas que requieren no solo reformas normativas, sino un profundo trabajo de fortalecimiento institucional. En cuanto a la política nacional y aplicación en la práctica, y, en particular, con respecto al desafío de la informalidad rural, los miembros empleadores reciben con optimismo los datos estadísticos que reflejan una reducción significativa en la tasa de trabajo infantil llegando al 23 por ciento en 2023 para niños de entre 5 y 17 años.

No obstante, no podemos ignorar que casi uno de cada cuatro niños en la República Democrática Popular Lao sigue trabajando. Esta cifra sigue siendo alarmantemente alta. Tomamos nota de que, según las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, la incidencia es mucho mayor en zonas rurales en comparación con las zonas urbanas. Tomamos nota también, con preocupación, de que el Informe de la Comisión de Expertos recoge que los niños en la República Democrática Popular Lao están expuestos a condiciones extremas, como frío, calor, humedad excesiva y el uso de herramientas peligrosas o maquinarias pesadas. En contraste, vemos con buenos ojos el hecho de que el Gobierno menciona que está en proceso de elevar una nueva estrategia nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

Al igual que en otros lugares del mundo, el trabajo infantil en la República Democrática Popular Lao prevalece en la agricultura familiar y la economía informal. Los miembros empleadores subrayamos que la falta de conciencia sobre los efectos negativos del trabajo infantil en el desarrollo del niño, a menudo, lleva a una aprobación cultural de su contribución al ingreso familiar, práctica que, además de perjudicar de manera inaceptable los derechos de las niñas y niños, perjudica al entramado productivo entero y, en especial, a los jóvenes adultos que se integran al mundo del trabajo tras haber sido privados de su derecho a la educación.

Instamos al Gobierno a redoblar los esfuerzos de sensibilización comunitaria para cambiar estas percepciones y acompañar a las familias, los empleadores y los trabajadores en el afianzamiento de estos principios. Frente al contraste entre estas informaciones, los miembros empleadores insistimos en que una estrategia en papel no es suficiente. Solicitamos al Gobierno que, una vez adoptada la nueva estrategia, proporcione información detallada sobre su implementación práctica y los recursos financieros asignados para que no sea un documento inerte.

Con respecto a la discrepancia crítica en la edad para trabajos peligrosos en los términos del artículo 3 del Convenio, se constatan en este caso graves brechas de cumplimiento. El artículo 3 es taxativo. La edad mínima para los empleos que puedan comprometer la salud o seguridad no debe ser inferior a 18 años y solo pueden permitirse excepciones donde se acepte reducirla a los 16 años bajo condiciones estrictas de protección y formación, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En contraste, la Decisión núm. 4677/MOLSW establece los 15 años como edad permitida para que los jóvenes realicen trabajos peligrosos, siempre que reciban instrucción técnica y equipo de seguridad adecuado. Esta disposición contraviene el Convenio en su literalidad.

El Gobierno ha reconocido en su informe que esta norma no está totalmente alineada con el artículo 3 y ha expresado su intención de revisar dicha decisión. Los miembros empleadores urgen al Gobierno a acelerar esta reforma legislativa y somos enfáticos en que ningún argumento puede justificar la demora en el cumplimiento de esta norma. No puede haber excepciones para menores de 16 años en trabajos peligrosos, independientemente del nivel de supervisión o el equipo que se les proporcione. El cumplimiento de esta norma no es una mera formalidad. Un niño de 15 años expuesto a riesgos físicos, químicos o mecánicos, no solo pone en peligro su integridad inmediata, sino su desarrollo cognitivo, su continuidad escolar y su salud a largo plazo. Agrava, además, una trampa estructural. Los niños que trabajan en condiciones peligrosas difícilmente completan su educación, lo que los condena a empleos de baja productividad en la adultez, perpetuando el ciclo de pobreza que en primer lugar los empujó a trabajar.

En cuanto al cumplimiento del artículo 6 del Convenio sobre el acceso a la educación profesional y aprendizaje, tomamos nota de que la Comisión de Expertos solicitó aclaraciones sobre la educación profesional en cuanto a la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA. Observamos que la declaración del Gobierno menciona que el artículo 24 define la formación vocacional básica y establece explícitamente que los participantes deben tener al menos 14 años de edad. Agradecemos al Gobierno la aclaración sobre que este límite se deduce de los niveles educativos previos que se establecen como obligatorios a la norma.

Sin embargo, con respecto a la prohibición de que los aprendices realicen trabajos pesados o peligrosos para su salud, tomamos nota que esta disposición no surge de la lectura de la norma provista, como de la documentación complementaria, y solicitamos al Gobierno que aclare esta situación. Los empleadores somos conscientes de que el desafío en la

República Democrática Popular Lao es asegurar que estos programas de aprendizaje no sean utilizados como una cubierta para el empleo explotador en el sector informal y solicitamos al Gobierno que mantenga un registro estricto de estos programas y asegure que la inspección del trabajo tenga acceso a los centros de formación.

Con relación a esto, la Comisión de Expertos ha comentado sobre el cumplimiento del artículo 9 del Convenio referido al fortalecimiento de la inspección del trabajo. Los miembros empleadores recibimos con optimismo la entrada en vigor del Decreto sobre la Inspección del Trabajo núm. 289, de julio del 2025. Este nuevo marco otorga facultades robustas a los inspectores, les permite ingresar a los lugares de trabajo y entrevistar a empleados y empleadores, y les da la potestad de ordenar la suspensión inmediata de maquinaria peligrosa e imponer multas.

A pesar de esto, la Comisión de Expertos ha notado con preocupación la ausencia de datos concretos sobre las actividades de inspección. El Gobierno indica que ha aumentado el número de inspectores, pero al mismo tiempo los inspectores informaron no haber detectado casos de trabajo infantil en sus visitas recientes. Esta desconexión entre la tasa alta de estadística de trabajo infantil y la nula detección por parte de la inspección sugiere que el sistema sigue fallando en su alcance, especialmente en la economía informal y las zonas rurales. Instamos al Gobierno a asegurarse de fortalecer las capacidades inspectoras, inclusive mediante la formación de inspectores en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido, así como a evaluar los medios provistos, el acceso al transporte y tecnología adecuados para llegar a las áreas de difícil acceso.

Por último, pero no menos importante, debemos referirnos a la protección contra la explotación y el tráfico de menores. No podemos concluir este análisis sin referirnos a la vulnerabilidad de los niños frente a las peores formas de trabajo infantil. Tomamos nota de los esfuerzos bajo la Ley contra la Trata de Personas y de la capacitación a 277 oficiales de policía y fronteras. También tomamos nota de la cooperación con la Unión de Mujeres de la República Democrática Popular Lao que ha permitido asistir a 226 víctimas infantiles entre el 2017 y el 2022. No obstante, los bajos índices de procesamiento y condena de los prestadores siguen siendo una debilidad institucional. Los miembros empleadores enfatizan que la lucha contra el trabajo infantil es indivisible de la protección contra la explotación comercial y urge al Gobierno para que garantice que en la práctica esto se cumple.

Solicitamos en consecuencia al Gobierno que garantice la realización de investigaciones exhaustivas y el desarrollo de procesos penales sólidos, que todos los responsables sean enjuiciados y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Asimismo, solicitamos al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, los enjuiciamientos iniciados y las condenas dictadas.

Miembros trabajadores: Esta es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por parte de la República Democrática Popular Lao. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha expresado en repetidas ocasiones desde hace varios años su preocupación por la prevalencia del trabajo infantil y la necesidad de reforzar las medidas para combatir este fenómeno.

Para empezar, los miembros trabajadores señalan con preocupación que el trabajo infantil sigue siendo un problema importante en el país, ya que en 2023 afectaba aproximadamente al 23 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años. La información estadística facilitada revela importantes disparidades entre las zonas rurales y urbanas, ya que el 26 por ciento de los niños de las zonas rurales realizan trabajo infantil, frente al 16 por ciento de las zonas urbanas. Los datos indican además que muchos niños siguen realizando trabajos

peligrosos, lo que incluye la exposición a condiciones ambientales extremas, el uso de herramientas y maquinaria peligrosas y el transporte de cargas pesadas.

Los miembros trabajadores toman nota de las medidas comunicadas por el Gobierno para hacer frente al trabajo infantil. En particular, observamos que sigue pendiente la adopción de un nuevo plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, que se espera que incluya medidas específicas para los sectores agrícola e informal. Asimismo, reconocemos la puesta en marcha de programas comunitarios en los distritos rurales destinados a apoyar a las familias vulnerables y a reducir la dependencia del trabajo infantil, así como las iniciativas para ampliar el acceso a la educación mediante becas, programas de alimentación escolar y la reinserción de los niños que trabajan en el sistema educativo.

Si bien acogemos con satisfacción la reducción del trabajo infantil que, según los datos, ha pasado del 41,5 por ciento en 2017 al 23 por ciento en 2023, compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos de que la incidencia del trabajo infantil sigue siendo inaceptablemente elevada. Los avances son alentadores, pero aún se requieren esfuerzos sostenidos e intensificados.

Por lo tanto, los miembros trabajadores consideran esencial que el Gobierno refuerce aún más sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil, prestando especial atención a las zonas rurales y a las formas de trabajo peligrosas. Agradeceríamos recibir información adicional sobre la aplicación de las medidas de prevención y asistencia, los programas de retención escolar y de reinserción y, de modo importante, los resultados concretos obtenidos. Asimismo, animamos al Gobierno a que adopte y aplique, sin más demora, el Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil y a que garantice su seguimiento y evaluación efectivos, en consulta con los interlocutores sociales.

En cuanto a la inspección del trabajo, tomamos nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la entrada en vigor del Decreto sobre la Inspección del Trabajo, que, según se indica, refuerza el mandato y la autoridad de los inspectores de trabajo, incluida su capacidad para llevar a cabo inspecciones tanto en la economía formal como en la informal, especialmente en zonas rurales y de alto riesgo. También tomamos nota del aumento registrado en el número de inspectores cualificados y de las inspecciones específicas llevadas a cabo en sectores como la agricultura, la construcción y las pequeñas empresas, que han permitido detectar casos de trabajo infantil y de trabajos peligrosos realizados por menores.

Aunque estos avances son positivos, lamentamos que se disponga de tan poca información sobre el funcionamiento y el impacto de los servicios de inspección del trabajo en la práctica.

La aplicación efectiva es uno de los pilares fundamentales del Convenio. A falta de información detallada sobre las inspecciones realizadas, las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y las medidas de seguimiento adoptadas, sigue siendo difícil evaluar la eficacia de la aplicación y el cumplimiento.

En este sentido, los miembros trabajadores instan al Gobierno a que siga reforzando la capacidad, la cobertura y los recursos de la inspección del trabajo, especialmente en las zonas rurales y remotas, y a que garantice que los inspectores cuenten con todos los medios necesarios para detectar, prevenir y combatir el trabajo infantil en todas sus formas.

Los miembros trabajadores también toman nota de la evolución legislativa en materia de trabajos peligrosos. No obstante, los miembros trabajadores siguen mostrando su preocupación por la Decisión núm. 4677/MOLSW que parece permitir que los menores a partir

de los 15 años realicen trabajos peligrosos en determinadas circunstancias. Recordamos que el artículo 3, 3) del Convenio solo permite tales excepciones a partir de los 16 años y únicamente bajo condiciones estrictas que garanticen la plena protección de la salud, la seguridad y la moral de los jóvenes.

Los miembros trabajadores toman nota de que el Gobierno ha indicado que la Decisión núm. 4677/MOLSW se encuentra actualmente en proceso de revisión con el fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, incluidas las disposiciones destinadas a prohibir el trabajo peligroso para todas las personas menores de 16 años y a reforzar las oportunidades de formación profesional seguras y no peligrosas para los adolescentes más jóvenes. Por lo tanto, los miembros trabajadores instan al Gobierno a que, con carácter prioritario, adapte su legislación para que se ajuste plenamente al Convenio.

Al mismo tiempo, los miembros trabajadores toman nota de la adopción de disposiciones que regulan el trabajo ligero a partir de los 12 años, siempre que dicho trabajo no perjudique la educación, la salud o el desarrollo del menor. Los miembros trabajadores animan al Gobierno a que garantice que estas disposiciones se supervisen de manera efectiva y se apliquen de forma estricta en la práctica.

Por último, tomamos nota de la información facilitada sobre la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA, de 2019, que establece una edad mínima de 14 años para el acceso a los programas de aprendizaje, de conformidad con el Convenio.

En conclusión, los miembros trabajadores siguen preocupados por la incidencia persistentemente elevada del trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales y en las formas de trabajo peligrosas. Los miembros trabajadores instan al Gobierno a adoptar medidas enérgicas y sostenidas mediante un enfoque integral que combine la aplicación efectiva de planes y programas, un mejor acceso a la educación, una inspección del trabajo rigurosa y medidas de prevención específicas. Debe prestarse especial atención a las comunidades rurales, donde el trabajo infantil sigue siendo más frecuente y donde los niños y niñas continúan enfrentándose a los mayores riesgos. La eliminación del trabajo infantil no es solo una obligación jurídica en virtud del Convenio; es un requisito previo para garantizar que todos los niños y niñas puedan disfrutar de su derecho a la educación, al desarrollo y a oportunidades de futuro decentes. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que acelere sus esfuerzos y colabore estrechamente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para lograr avances tangibles y duraderos.

Miembro empleadora, República Democrática Popular Lao: Es para mí un honor intervenir hoy en nombre de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de la República Democrática Popular Lao (LNCCI), en representación de los empleadores y la comunidad empresarial de la República Democrática Popular Lao.

La LNCCI desea sumarse a la declaración emitida por el Gobierno y expresa explícitamente el firme apoyo del sector empresarial lao a las respuestas constructivas del Gobierno y a sus continuos esfuerzos en relación con la aplicación del Convenio.

Como representantes del sector privado, creemos firmemente que un entorno empresarial responsable, sostenible y que cumpla con la normativa es fundamental para la integración de la República Democrática Popular Lao en las cadenas de suministro regionales y mundiales. La LNCCI considera que la erradicación del trabajo infantil no es solo un requisito normativo, sino un pilar fundamental para desarrollar una fuerza de trabajo futura cualificada, formada y resiliente. Con este fin, hemos defendido de forma constante la responsabilidad

social corporativa y el estricto cumplimiento de la legislación laboral nacional entre nuestros miembros.

La LNCCI desea destacar las medidas concretas que está adoptando el sector privado para apoyar al Gobierno en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio:

- Promoción del código de conducta y el cumplimiento de las normas: la LNCCI anima activamente a las empresas, especialmente en sectores como la agricultura, la confección y el turismo, a adoptar códigos de conducta que prohíban estrictamente la contratación de trabajadores menores de edad. Estamos trabajando para garantizar que las normas sobre la edad mínima se incorporen a las políticas de contratación de las empresas.
- Auditoría y orientación sobre la cadena de suministro: hemos elaborado y distribuido conjuntos de herramientas prácticas y directrices destinadas a las pequeñas y medianas empresas (pymes) para ayudarles a supervisar sus cadenas de suministro. El objetivo es eliminar el riesgo de que se recurra a mano de obra informal o menor de edad entre los subcontratistas, lo que sigue constituyendo uno de nuestros retos más complejos.
- Alianzas público-privadas para la educación y la formación: conscientes de que mantener a los niños en la escuela es la mejor forma de evitar que se incorporen prematuramente al mercado de trabajo, la LNCCI apoya activamente los programas de educación y formación técnica y profesional. Al reforzar los vínculos entre los centros educativos y los futuros empleadores, ofrecemos itinerarios profesionales claros y legales a los jóvenes que han alcanzado la edad legal adecuada.

La República Democrática Popular Lao es una economía caracterizada por un amplio sector agrícola y un gran número de microempresas, pequeñas y medianas empresas (mipymes). Garantizar el cumplimiento normativo en estas estructuras informales plantea auténticos retos operativos. Creemos firmemente que la mejor manera de hacer frente a estos retos es mediante el desarrollo de capacidades, el fortalecimiento institucional y la sensibilización continua, en lugar de recurrir a medidas que perturben el comercio o el progreso económico.

Felicitamos al Gobierno por mantener una relación abierta, consultiva y de estrecha colaboración con los empleadores a través de nuestros mecanismos tripartitos nacionales. La LNCCI mantiene su pleno compromiso con esta colaboración, velando por que el crecimiento empresarial vaya de la mano de la responsabilidad social y las normas internacionales del trabajo.

En conclusión, la LNCCI insta a esta Comisión a adoptar un enfoque equilibrado y de apoyo en sus conclusiones. Instamos a la OIT y a la comunidad internacional a que sigan prestando asistencia técnica específica tanto al sector público como al privado de la República Democrática Popular Lao, ayudándonos a construir una economía sólida y libre de trabajo infantil.

Miembro trabajador, República Democrática Popular Lao: La Federación de Sindicatos de la República Democrática Popular Lao (LFTU) destaca su compromiso con la erradicación del trabajo infantil y el cumplimiento del Convenio, ya que considera que el trabajo infantil es una cuestión fundamental en materia de derechos del niño, justicia social, trabajo decente y desarrollo sostenible. A pesar de los esfuerzos del Gobierno, las tasas de trabajo infantil siguen siendo elevadas, especialmente en la economía informal. La LFTU señala importantes deficiencias en la aplicación de la legislación, el control y la protección, sobre todo en las zonas rurales.

La LFTU comparte la preocupación de la Comisión de Expertos respecto a las incoherencias legislativas. En concreto, el Decreto núm. 4677/MOLSW establece la edad mínima para el trabajo peligroso en 15 años, lo que contradice el artículo 3 del Convenio, que fija en 18 años la edad mínima para el trabajo peligroso, con una excepción limitada a los 16 años, bajo estrictas garantías. La LFTU también hace hincapié en que los programas de aprendizaje deben estar debidamente regulados y establecer una edad mínima de al menos 14 años para evitar la incorporación prematura al mercado de trabajo. Es fundamental contar con disposiciones jurídicas claras para garantizar la protección y la formación continua.

Para luchar contra el trabajo infantil, la LFTU destaca cinco prioridades clave más allá de las modificaciones jurídicas:

- Reforzar los servicios de inspección del trabajo dotándolos de personal, recursos y formación adecuados para los inspectores, especialmente en zonas remotas y en sectores de alto riesgo.
- Abordar el trabajo infantil en la economía informal mejorando la supervisión a nivel comunitario, la coordinación local y la sensibilización entre los empleadores y las familias.
- Mejorar el acceso a una educación de calidad reteniendo a los niños en la escuela para prevenir el trabajo infantil.
- Ampliar los sistemas de protección social prestando apoyo a los hogares vulnerables para reducir las presiones económicas que dan lugar al trabajo infantil.
- Dar prioridad al diálogo social mediante la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores y los sectores sociales en las actividades de sensibilización, seguimiento y elaboración de políticas.

La LFTU insta al Gobierno a subsanar las deficiencias legislativas, reforzar la aplicación de la ley e intensificar los esfuerzos contra el trabajo infantil, especialmente en los trabajos peligrosos y en la economía informal, con el fin de garantizar que todos los niños tengan acceso a la educación y a un futuro libre de explotación.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, los derechos del niño y la lucha contra el trabajo infantil, tal y como se consagran en el Convenio. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de las normas internacionales del trabajo, así como en el control de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido asociados para el desarrollo comprometidos de la República Democrática Popular Lao, entre otras cosas a través del acuerdo «Todo menos armas», en el marco del Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea. Las ventajas comerciales concedidas en virtud del acuerdo «Todo menos armas» están supeditadas a que la República Democrática Popular Lao respete los principios internacionales fundamentales consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas y de la OIT.

Observamos con preocupación que el número de niños y niñas víctimas del trabajo infantil en el país sigue siendo elevado, a pesar de la disminución observada desde 2017. Solicitamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva y completa del trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso y en las zonas rurales, y que refuerce la facilitación de información detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, incluidos datos estadísticos desglosados.

Tomamos nota asimismo de la información facilitada por escrito por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas para eliminar el trabajo infantil y reforzar la legislación sobre la edad mínima y el trabajo peligroso, incluida la elaboración de un nuevo plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil. Observamos con interés el compromiso del Gobierno de intensificar aún más sus esfuerzos y le animamos a que proceda con celeridad a la adopción del Plan de acción nacional actualizado. Una vez adoptado, deberá remitirse a la Comisión de Expertos.

Para supervisar y detectar de manera eficaz los casos de trabajo infantil, es necesario adaptar y reforzar las capacidades de los servicios de inspección del trabajo. Solicitamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos en este sentido, tanto en la economía formal como en la informal. Tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que el nuevo Decreto sobre la Inspección del Trabajo ya está en vigor y se está aplicando de forma activa para reforzar el seguimiento del trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales y de alto riesgo, y animamos al Gobierno a que facilite información adicional sobre las actividades de la inspección del trabajo, incluyendo el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas.

Observamos con preocupación que la edad mínima para el acceso a trabajos peligrosos sigue sin ajustarse a lo dispuesto en el Convenio. Solicitamos al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para armonizar su legislación, a fin de garantizar que no se autorice a los menores de 16 años a realizar trabajos peligrosos bajo ninguna circunstancia.

Nos preocupa además el aumento del que se ha informado en la trata de mujeres y niños, las bajas tasas de enjuiciamiento y la falta de recursos para combatir este grave problema. Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte todas las medidas necesarias para prevenir y combatir las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata y la explotación sexual comercial de menores de 18 años, y para que garantice la realización de investigaciones exhaustivas y el enjuiciamiento de los responsables, así como la imposición de sanciones efectivas y disuasorias a todos los autores.

Recordamos la importancia de los convenios fundamentales de la OIT que la República Democrática Popular Lao aún no ha ratificado, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), así como el convenio de gobernanza, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

La ratificación y la aplicación efectiva de estos Convenios, junto con otros convenios sobre derechos humanos, medio ambiente y buena gobernanza, constituirán un requisito previo para que la República Democrática Popular Lao solicite acogerse al régimen comercial del Sistema Generalizado de Preferencias Plus con la Unión Europea, una vez que el país deje de tener la condición de «país menos adelantado» (PMA).

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso de colaborar de forma constructiva con la República Democrática Popular Lao con el objetivo de reforzar la

capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Filipinas: Hago esta declaración en nombre de los **11 Estados miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**. La ASEAN elogia al Gobierno por sus medidas constructivas, su voluntad política y sus continuos esfuerzos por cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. Como miembro activo de la comunidad internacional y miembro comprometido de la ASEAN, la República Democrática Popular Lao ha demostrado de forma constante su compromiso con los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, en particular con la eliminación progresiva del trabajo infantil. Este compromiso queda patente en sus marcos legislativos nacionales integrales, que se ajustan explícitamente a las normas internacionales para proteger a los jóvenes y garantizar su derecho a la educación y al desarrollo.

La ASEAN valora positivamente las medidas proactivas adoptadas por el Gobierno, entre las que se incluyen la armonización legislativa y política, el perfeccionamiento en curso y la aplicación efectiva de la legislación integral en materia de empleo y de los marcos jurídicos nacionales que definen claramente los umbrales mínimos de edad para trabajar y restringen el trabajo peligroso, así como las siguientes iniciativas:

Campañas nacionales específicas: El reciente lanzamiento de campañas nacionales de sensibilización multisectoriales y coordinadas, elaboradas en colaboración con los interlocutores sociales nacionales y las partes interesadas internacionales, con el fin de prevenir y eliminar el trabajo infantil a nivel local y comunitario.

Intervenciones socioeconómicas: La integración de las estrategias para la erradicación del trabajo infantil en los objetivos nacionales de desarrollo más amplios, como la reducción de dicho fenómeno, la reforma de la formación profesional y técnica y la ampliación sistemática del sistema nacional de protección social, con el apoyo técnico de la OIT.

La ASEAN cree firmemente que el examen de las cuestiones de cumplimiento en el seno de esta Comisión debe abordarse con un espíritu de tripartismo constructivo, respeto mutuo y diálogo social. Los complejos retos socioeconómicos, como la erradicación total del trabajo infantil en las economías en desarrollo, requieren asistencia técnica sostenida, desarrollo de capacidades y apoyo institucional adaptado al contexto local, más que un escrutinio punitivo. En este sentido, la ASEAN valora positivamente la cooperación en curso entre el Gobierno y la OIT. Animamos encarecidamente a la OIT y a los asociados internacionales a que sigan prestando asistencia técnica adaptada a las necesidades para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, los sistemas estadísticos y los organismos administrativos locales de la República Democrática Popular Lao.

En conclusión, la ASEAN reitera su plena confianza en el compromiso del Gobierno de mejorar continuamente sus normas del trabajo y de aplicar eficazmente el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. La ASEAN insta a la Comisión a que refleje en sus conclusiones los avances logrados, las respuestas concretas aportadas y las realidades nacionales específicas de la República Democrática Popular Lao.

Miembro gubernamental, Viet Nam: Nos sumamos a la declaración formulada por el distinguido delegado de Filipinas en nombre de los Estados miembros de la ASEAN. Viet Nam ha tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la información facilitada por el Gobierno en relación con la aplicación del Convenio. Reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno para reforzar su marco jurídico e institucional en materia de protección de los niños y erradicación del trabajo infantil, entre otras cosas mediante medidas

relacionadas con la inspección del trabajo, la verificación de la edad y el acceso a la educación. Asimismo, acogemos con satisfacción el compromiso continuo del Gobierno con los mecanismos de control de la OIT y su cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de abordar el trabajo infantil y promover la aplicación efectiva del Convenio.

Somos conscientes de que aún quedan retos por superar. En este sentido, será importante mantener la colaboración con la OIT y los interlocutores sociales para seguir avanzando. Por ello, Viet Nam anima a que se mantenga la cooperación técnica y el apoyo al desarrollo de capacidades del Gobierno para aplicar el Convenio y hacer frente a los retos pendientes.

Miembro empleador, Camboya: En nombre de la Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA), expongo nuestro punto de vista sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno. La Comisión de Expertos señala deficiencias persistentes en la aplicación del Convenio por parte del Gobierno. La tasa de trabajo infantil sigue siendo elevada en el país, con un número preocupante de niños que realizan trabajos peligrosos. Lo más grave es que la Decisión núm. 4677/MOLSW sigue permitiendo que los menores de 16 años realicen trabajos peligrosos, lo que supone una violación del artículo 3, 3) del Convenio.

Sin embargo, en este contexto, se está produciendo un cambio positivo. El Informe de la Comisión de Expertos hace referencia a una disminución del trabajo infantil a lo largo de siete años: del 41,1 por ciento en 2017 al 23 por ciento en 2023. Se trata de un descenso significativo, que pone de manifiesto un avance alentador que no debe pasarse por alto. Por el contrario, todas las partes implicadas, incluida la Oficina, deben examinar detenidamente este avance para extraer las lecciones aprendidas e identificar nuevas vías en materia de políticas y apoyo al Gobierno.

También consideramos que las deficiencias señaladas por la Comisión de Expertos no se deben a la falta de voluntad política, sino a limitaciones en la capacidad institucional y los recursos. El Gobierno necesita marcos jurídicos más sólidos, inspectores del trabajo mejor formados y mecanismos tripartitos más eficientes. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte tres medidas urgentes: modificar la Decisión núm. 4677/MOLSW para prohibir los trabajos peligrosos a todos los menores de 16 años, reforzar las inspecciones del trabajo con recursos adecuados y profundizar en el diálogo social mediante consultas tripartitas periódicas. Sin embargo, estas medidas requieren apoyo. Hacemos un llamamiento a la Oficina para que preste asistencia técnica tanto al Gobierno como a los interlocutores sociales, incluyendo apoyo a la revisión de la legislación y el desarrollo de capacidades de los inspectores del trabajo.

Instamos a la Comisión a que adopte unas conclusiones equilibradas que reconozcan los avances logrados, pongan de relieve las deficiencias persistentes y pidan que se adopten medidas coordinadas para garantizar la protección de todos los niños y niñas del país, de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Filipinas: La República Democrática Popular Lao es conocida como «la tierra del millón de elefantes», pero parece que hay otro elefante en la sala. Espero que no sea así. Me refiero a la reducción de la edad de protección de los menores. El Gobierno ha decidido rebajar la edad de protección de los 16 a los 15 años. Esto no es un avance, sino dejar atrás a los niños. El progreso debería significar elevar los estándares para los niños, no rebajarlos.

Consideramos que la infancia no es un periodo de prueba para el trabajo peligroso. Los trabajadores de Filipinas comparten las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos.

Reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno. La Ley sobre el Trabajo refleja, en general, los requisitos del Convenio. La edad mínima para trabajar es de 14 años y se permite el trabajo ligero a partir de los 12 años. Sin embargo, en diciembre de 2023, la Decisión núm. 4677/MOLSW introdujo un cambio preocupante. Al revisar la lista de ocupaciones peligrosas, redujo la edad mínima para realizar trabajos peligrosos de 16 a 15 años. A primera vista, un año puede parecer una diferencia insignificante, pero en lo que respecta al trabajo peligroso, un año no es un simple error de redondeo. Para un niño que maneja maquinaria peligrosa, transporta cargas pesadas o trabaja en condiciones perjudiciales, ese año puede marcar una gran diferencia.

Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos. El artículo 3, 3) del Convenio es claro. El trabajo peligroso solo puede permitirse a partir de los 16 años y únicamente bajo estrictas medidas de protección. El Convenio establece los 16 años como el umbral mínimo de protección. La Decisión núm. 4677/MOLSW rebajó ese umbral. Cuando se rebaja un umbral, los niños no suben más alto. Simplemente caen más lejos.

Aunque la Decisión núm. 4677/MOLSW establece medidas de formación y protección, un casco de seguridad no puede sustituir a la infancia. Los guantes de protección no pueden subsanar una normativa que no cumple con lo establecido en el Convenio.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: El Gobierno de la República Democrática Popular Lao está adoptando medidas coherentes de conformidad con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio, así como con otras normas internacionales aplicables. Entre ellas figuran tanto medidas legislativas como medidas prácticas integrales destinadas a combatir el trabajo infantil. En particular, en colaboración con organizaciones internacionales de prestigio, entre ellas el UNICEF, se están llevando a cabo programas de sensibilización sobre la cuestión del trabajo infantil. La legislación aprobada prohíbe explícitamente el empleo de menores de 16 años en trabajos peligrosos y restringe la admisión de menores de 14 años en programas de aprendizaje.

El Gobierno está adoptando medidas activas para combatir la trata de personas, incluida la trata de menores. Con este fin, se ha aprobado un paquete legislativo intersectorial que abarca los ámbitos laboral, social y de la justicia penal. Se están llevando a cabo programas de formación para el personal de las fuerzas del orden y de los servicios sociales. Teniendo en cuenta el contexto, queda claro que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao está adoptando todas las medidas necesarias para combatir el trabajo infantil. Aunque el problema sigue existiendo, cabe afirmar que el país cuenta con un sólido marco jurídico para abordarlo y, con las medidas que está aplicando en la práctica, la República Democrática Popular Lao está demostrando su voluntad de aplicar la legislación. Apoyamos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao en sus esfuerzos por eliminar el trabajo infantil, y pedimos a la OIT que preste asistencia técnica a la República Democrática Popular Lao en esta materia.

Miembro trabajadora, Singapur: Me gustaría sumarme a mis compañeros representantes de los trabajadores para expresar nuestra preocupación por el hecho de que el Gobierno siga sin cumplir el Convenio, en particular en lo que se refiere a la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA, de 2019. Si bien tomamos nota de los esfuerzos del Gobierno por reforzar su marco de formación profesional, la Comisión de Expertos ha detectado importantes deficiencias en la Ley que no se ajustan al Convenio.

En primer lugar, la Ley no establece claramente una edad mínima para el acceso a los programas de aprendizaje y formación profesional que se ajuste a lo dispuesto en el Convenio. La ausencia de un requisito de edad mínima claro y explícito genera inseguridad jurídica y abre la puerta a que los niños accedan prematuramente a itinerarios de formación profesional. La Comisión de Expertos observa que el Gobierno no ha especificado si la Ley sobre la Educación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA establece una edad mínima de al menos 14 años para el acceso a los programas de aprendizaje. Esto resulta especialmente problemático cuando puede permitir el acceso a la formación antes de haber completado la educación obligatoria, lo que va en contra del principio fundamental del Convenio, según el cual no se debe incorporar a los niños a la actividad económica en detrimento de su educación básica.

En segundo lugar, la Ley no garantiza suficientemente que la formación profesional sea compatible con el derecho de los niños a la educación y al desarrollo. Faltan salvaguardias claras que garanticen que los programas de formación sean verdaderamente educativos y no se combinen con modalidades de trabajo que puedan equivaler a explotación económica. Sin disposiciones jurídicas claras sobre la naturaleza, las condiciones y la supervisión de los programas de aprendizaje, la distinción entre educación y trabajo sigue siendo difusa, lo que aumenta el riesgo de que los niños se vean expuestos a situaciones laborales inadecuadas o prematuras.

En tercer lugar, la Ley carece de disposiciones adecuadas para garantizar una supervisión y un control efectivos de los programas de formación profesional. La Comisión de Expertos ha señalado la necesidad de contar con mecanismos más sólidos para supervisar la aplicación de la Ley y garantizar su cumplimiento.

Instamos al Gobierno a que adopte las siguientes medidas urgentes y concretas:

Primero, modificar la Ley para establecer explícitamente una edad mínima de acceso a la formación profesional y a los programas de aprendizaje que se ajuste plenamente al Convenio.

Segundo, introducir disposiciones jurídicas claras que garanticen que todos los programas de formación profesional tengan un carácter verdaderamente educativo, con resultados de aprendizaje definidos y medidas de protección estrictas que impidan su uso como fuente de mano de obra.

Tercero, reforzar la Ley incorporando mecanismos sólidos de supervisión, seguimiento y aplicación, incluida la coordinación entre las autoridades educativas y las inspecciones del trabajo.

Por último, garantizar que estas reformas se desarrollen mediante un diálogo social significativo, con la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza respalda la declaración formulada por la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos.

Suiza toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio, así como de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Observamos con interés que se está elaborando un nuevo plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, que se presentará próximamente al Consejo de Ministros para su aprobación. Animamos a las autoridades a que aprueben rápidamente este plan y garanticen su aplicación efectiva.

Suiza también destaca los avances logrados, en particular la reducción de la tasa de niños involucrados en el trabajo infantil, que ha pasado del 41,5 por ciento en 2017 al 23 por ciento en 2023. Sin embargo, esta tasa sigue siendo elevada, sobre todo en las zonas rurales, donde los niños siguen estando más expuestos, incluso a trabajos peligrosos.

Por lo tanto, animamos al Gobierno a que prosiga e intensifique sus esfuerzos con vistas a la eliminación progresiva del trabajo infantil, en particular en sus formas peligrosas, y a que facilite información detallada sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Suiza toma nota de la intención de aprobar un nuevo decreto destinado a reforzar la inspección del trabajo. Invitamos a las autoridades a que precisen las actividades que se llevan a cabo en este ámbito y a que velen por que los servicios de inspección dispongan de los recursos necesarios para ejercer un control efectivo, tanto en la economía formal como en la informal.

Por otra parte, observamos con preocupación que la legislación vigente permite el acceso a determinados trabajos peligrosos a partir de los 15 años. Recordamos que, de conformidad con el Convenio, este umbral debería fijarse en un mínimo de 16 años, siempre que se respeten estrictas garantías en materia de seguridad, salud y formación. Animamos al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para armonizar plenamente su legislación con las disposiciones de este Convenio fundamental.

Miembro trabajador, Japón: El trabajo infantil sigue siendo un grave problema en la República Democrática Popular Lao, especialmente en la agricultura y otros sectores en los que los niños están expuestos a condiciones peligrosas. La persistencia del trabajo infantil peligroso no es simplemente una consecuencia de la pobreza, sino también de una aplicación inadecuada de la legislación y de una voluntad política insuficiente. El Convenio establece un principio fundamental: el lugar de los niños es la escuela, no el trabajo. Cada niño que realiza un trabajo peligroso es un niño al que se le niega su derecho a la educación, la salud, el desarrollo y un futuro decente. Por lo tanto, apoyamos plenamente la petición de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y concretas para:

Primero, reforzar y consolidar sustancialmente el sistema de inspección del trabajo para que los inspectores puedan supervisar eficazmente los lugares de trabajo y detectar el trabajo infantil tanto en la economía formal como en la informal, incluidas las zonas rurales remotas.

Segundo, garantizar que las inspecciones del trabajo den lugar a una aplicación efectiva de la legislación, lo que incluye la detección de infracciones, la imposición de sanciones adecuadas y la retirada y protección de los niños que se encuentren realizando trabajos peligrosos.

Tercero, facilitar información exhaustiva y transparente sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, incluidas las estadísticas en materia de inspección del trabajo, el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y las medidas adoptadas para retirar a los niños del trabajo infantil.

El movimiento sindical japonés respalda firmemente los esfuerzos internacionales para eliminar el trabajo infantil en todas sus formas. En este sentido, el Japón ha apoyado las iniciativas en la República Democrática Popular Lao mediante la cooperación con la OIT y otros asociados. Esto incluye el apoyo a la recopilación de datos fiables a través de encuestas nacionales sobre el trabajo infantil, que son esenciales para comprender la magnitud y las características de este fenómeno, así como para desarrollar políticas eficaces e intervenciones específicas. Además, la Fundación Internacional del Trabajo del Japón ha desarrollado proyectos destinados a mejorar los medios de vida y los ingresos de los trabajadores de la

economía informal, así como a fortalecer las organizaciones de trabajadores a nivel comunitario. Estas iniciativas contribuyen a reducir las vulnerabilidades económicas que a menudo empujan a las familias a recurrir al trabajo infantil y ayudan a crear condiciones en las que los niños puedan permanecer en la escuela y disfrutar de su infancia.

Sin embargo, la cooperación internacional no puede sustituir a las responsabilidades nacionales. El apoyo externo puede ayudar y complementar los esfuerzos nacionales, pero la responsabilidad principal de garantizar el cumplimiento del Convenio recae en el Gobierno. La persistencia del trabajo infantil, en particular el trabajo infantil peligroso, exige medidas urgentes, no promesas. Los niños y niñas necesitan una protección efectiva ahora mismo. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que traduzca sus compromisos en acciones concretas y resultados cuantificables, de modo que todos los niños y niñas de la República Democrática Popular Lao puedan disfrutar de su derecho a la educación, la salud, la seguridad y un futuro libre de explotación.

Miembro gubernamental, Cuba: Cuba agradece el útil documento presentado por el Gobierno en el que se informa de las medidas adoptadas para cumplir con las obligaciones derivadas del Convenio. Valoramos y saludamos especialmente la voluntad y disposición del Gobierno de mantener un diálogo abierto y constructivo con esta Comisión, así como su positiva respuesta a la solicitud de presentar información por escrito. Destacamos, de manera particular, los esfuerzos sostenidos que ha venido realizando el Gobierno para fortalecer su sistema de recopilación de datos y seguimiento, en colaboración con expertos de la Oficina de Estadística Nacional y el UNICEF.

Estas acciones encaminadas a generar información estadística actualizada, fiable y desglosada constituyen un paso importante y positivo para facilitar la comprensión sobre la naturaleza, el alcance, y las tendencias del trabajo infantil y para orientar las políticas públicas de manera más efectiva. Asimismo, reconocemos los palpables avances en materia de inspección laboral con la entrada en vigor del nuevo Decreto sobre la Inspección del Trabajo, el aumento de los inspectores capacitados y la realización de inspecciones específicas en sectores como la agricultura y la construcción.

Ello demuestra un compromiso tangible con la aplicación de la ley y la protección de los menores. Valoramos también positivamente la adopción de las disposiciones legislativas como la Ley sobre Formación Profesional (en su versión enmendada) núm. 63/NA, y la Ley del Trabajo que buscan armonizar la edad mínima para el aprendizaje con lo previsto en el artículo 6 del Convenio, al tiempo que se prohíben expresamente las labores peligrosas para los jóvenes. Si bien persisten retos y desafíos, como ocurre en todos los países, saludamos la actitud receptiva del Gobierno ante las preocupaciones de la Comisión de Expertos y las acciones concretas realizadas que demuestran su firme determinación de intensificar la prevención, garantizar la rendición de cuenta de los infractores y fortalecer los sistemas de protección.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: En primer lugar, queremos expresar nuestro agradecimiento al Gobierno de la República Democrática Popular Lao por habernos proporcionado la información que estamos examinando. El Gobierno está demostrando su firme compromiso con la aplicación del Convenio y con la implementación constante de una serie de medidas destinadas a eliminar el trabajo infantil.

Acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por mejorar la legislación en este ámbito, en particular el establecimiento de una edad mínima de admisión al trabajo y la prohibición de los trabajos peligrosos para los menores de 18 años, así como la limitación de las horas de trabajo de los menores y las medidas destinadas a proteger su salud y seguridad. La adopción y aplicación del Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo

infantil está contribuyendo de manera significativa a la política de prevención del trabajo infantil aplicada en la República Democrática Popular Lao mediante el seguimiento de la situación a nivel nacional y local y la capacitación de los inspectores del trabajo y los representantes del sector privado. El Gobierno de la República Democrática Popular Lao coopera activamente con la OIT, el UNICEF y otros organismos de las Naciones Unidas para organizar campañas de sensibilización destinadas a cambiar las actitudes de la población respecto al trabajo infantil y a concienciar sobre los derechos de los niños. Por lo tanto, la República Democrática Popular Lao no solo se ha ajustado a las normas internacionales en materia de protección de la infancia, sino que también está adoptando medidas prácticas para reducir el trabajo infantil, reforzar la aplicación de la legislación y salvaguardar los derechos de los niños a la educación y a una infancia segura. Acogemos con satisfacción el compromiso de la República Democrática Popular Lao con un enfoque constructivo y pedimos a la Oficina que preste la asistencia técnica necesaria para que el país pueda avanzar en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT y reforzar su potencial en el sector social y laboral.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: Agradecemos la detallada exposición del representante del Gobierno. China toma nota de que el Gobierno ha adoptado medidas activas para cumplir con sus obligaciones en virtud del derecho internacional en materia de protección de los derechos laborales. Desde la ratificación del Convenio en 2005, el Gobierno ha mejorado continuamente su marco jurídico nacional, ha elaborado planes de acción nacionales pertinentes y ha dado prioridad a las políticas destinadas a las zonas rurales y a la economía informal. El Gobierno también ha puesto en marcha programas de asistencia, ha concedido ayudas a las familias vulnerables para reducir el trabajo infantil y ha ofrecido becas y alimentación escolar para ayudar a los niños que trabajan a reincorporarse a la escuela. A la luz de las realidades de su desarrollo nacional, el Gobierno ha cumplido con seriedad las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y ha logrado avances y logros positivos que merecen nuestro reconocimiento. China espera que la Oficina mantenga un estrecho contacto con el Gobierno, preste la asistencia técnica necesaria en función de sus necesidades reales y ayude al Gobierno a seguir reforzando su capacidad para aplicar el Convenio y promover el trabajo decente y la justicia social en el país.

Representante gubernamental: Llegamos al final de la discusión sobre este caso concreto en relación con la aplicación del Convenio. En primer lugar y ante todo, mi delegación desea expresar su sincero agradecimiento a la Presidenta y a los responsables de esta Comisión por la profesionalidad, transparencia y equilibrio con que se han llevado a cabo estas deliberaciones. Asimismo, valoramos enormemente las intervenciones constructivas, las reflexiones y las recomendaciones formuladas por los miembros empleadores y trabajadores, así como por los representantes de diversos Estados Miembros que han intervenido sobre este caso. La erradicación del trabajo infantil y la aplicación estricta de las normas sobre la edad mínima no son meras obligaciones jurídicas en virtud de los convenios que hemos ratificado. Se trata de prioridades fundamentales profundamente arraigadas en nuestra agenda de desarrollo nacional.

Tal y como hemos detallado en nuestra anterior exposición, el Gobierno ha logrado avances significativos en la armonización de nuestro marco jurídico nacional con los estrictos parámetros del Convenio, incluida nuestra legislación laboral nacional, nuestras estrategias socioeconómicas nacionales y nuestros planes de acción específicos. Hemos escuchado con mucha atención los comentarios y las preocupaciones planteados hoy por los interlocutores sociales en relación con las deficiencias que aún persisten, en particular en lo que respecta a la supervisión efectiva del sector informal y las comunidades agrícolas y la capacidad de

nuestro sistema de inspección del trabajo. Acogemos estas observaciones con la mayor sinceridad. Para un país en desarrollo como la República Democrática Popular Lao, salvar la brecha entre unas disposiciones jurídicas rigurosas y su plena aplicación operativa en zonas remotas plantea auténticos retos estructurales y financieros.

No obstante, quiero asegurar a esta Comisión que nuestras convicciones políticas siguen siendo inquebrantables. Los retos a los que nos enfrentamos no merman nuestro compromiso, sino que, por el contrario, nos ayudan a centrar aún más nuestra atención. Tras esta reunión, el Gobierno se compromete a dar prioridad a las siguientes áreas clave de actuación.

Primero, seguiremos perfeccionando y reforzando nuestros mecanismos de inspección del trabajo, aprovechando al máximo los recursos de que disponemos para llegar mejor a los sectores vulnerables e informales, donde los riesgos de trabajo infantil oculto son más persistentes.

Segundo, intensificaremos nuestras campañas de sensibilización a nivel nacional, colaborando estrechamente con las autoridades locales, las comunidades y las familias para hacer hincapié en la importancia fundamental de que los niños sigan asistiendo a la escuela y no realicen trabajos peligrosos.

Tercero, consolidaremos aún más nuestra cooperación tripartita a nivel nacional, garantizando que se consulte activamente a nuestros interlocutores sociales, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la República Democrática Popular Lao, y que estos participen de forma efectiva en el seguimiento y la ejecución de nuestra estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil.

Ningún país puede abordar por sí solo las causas socioeconómicas subyacentes del trabajo infantil. Para acelerar nuestros avances, el Gobierno seguirá solicitando y acogiendo con agrado la asistencia técnica y el asesoramiento de la OIT. Valoramos enormemente el espíritu de colaboración de la OIT y esperamos colaborar en programas específicos de desarrollo de capacidades que aborden directamente las deficiencias operativas que se han debatido hoy.

En conclusión, solicitamos respetuosamente que las conclusiones de esta Comisión reflejen con precisión los avances sustanciales, los esfuerzos genuinos y los hitos concretos que la República Democrática Popular Lao ha logrado desde la ratificación del Convenio. Solicitamos a la Comisión que tenga plenamente en cuenta las realidades socioeconómicas y las limitaciones de recursos de nuestro país y que formule sus recomendaciones finales de manera solidaria, colaborativa y con visión de futuro. El Gobierno mantiene su pleno compromiso con los valores fundamentales de la OIT. Nos despedimos de esta reunión con una determinación renovada de proteger a nuestros niños, salvaguardar su futuro y garantizar que el trabajo decente sea una realidad para todos los ciudadanos de nuestra nación.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores desean agradecer al Gobierno su participación en esta discusión y la información adicional facilitada. Asimismo, damos las gracias a todos los delegados que han contribuido a este intercambio constructivo.

Al concluir nuestro examen de la aplicación del Convenio por parte del Gobierno, los miembros trabajadores reconocen los esfuerzos realizados por el Gobierno, al tiempo que subrayan que siguen existiendo importantes retos a la hora de garantizar la aplicación plena y efectiva del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Tomamos nota de la información facilitada por el Gobierno, incluida la próxima adopción de un nuevo plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, así como la aplicación de medidas destinadas a abordar las causas estructurales del trabajo infantil, entre ellas los programas comunitarios de apoyo a las familias vulnerables y las iniciativas para ampliar el acceso a la educación mediante becas, programas de alimentación escolar y la reinserción de los niños que trabajan en el sistema educativo.

Si bien reconocemos la reducción del trabajo infantil registrada desde 2017, los datos confirman que el trabajo infantil sigue siendo un motivo de gran preocupación, ya que afecta a una proporción considerable de niños y niñas del país, especialmente en las zonas rurales y en formas de trabajo peligrosas. Las disparidades persistentes entre las zonas rurales y urbanas, junto con la prevalencia continuada de trabajos peligrosos que implican el uso de herramientas y maquinaria peligrosas, la exposición a condiciones ambientales adversas y tareas físicamente exigentes, demuestran que sigue siendo urgente adoptar medidas sostenidas y específicas.

Los miembros trabajadores también reiteran su preocupación por la escasa información disponible sobre el funcionamiento y la eficacia de los servicios de inspección del trabajo. Una inspección del trabajo eficaz es una piedra angular del Convenio y una herramienta esencial para identificar, prevenir y combatir el trabajo infantil. A falta de información exhaustiva sobre las inspecciones realizadas, las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y las medidas de seguimiento adoptadas, sigue siendo difícil evaluar la eficacia de la aplicación de la legislación en la práctica. Por lo tanto, el refuerzo de la capacidad, la cobertura y los recursos de la inspección del trabajo, especialmente en las zonas rurales y remotas, debe seguir siendo una prioridad.

Los miembros trabajadores reiteran, además, su preocupación respecto al marco jurídico que regula el trabajo peligroso. Tal y como ha destacado la Comisión de Expertos, la Decisión núm. 4677/MOLSW parece permitir que los menores de 16 años realicen trabajos peligrosos en determinadas circunstancias. Esto no es compatible con el artículo 3, 3) del Convenio. Por lo tanto, los miembros trabajadores instan al Gobierno a que complete, sin demora, la revisión de la legislación y garantice la plena conformidad con el Convenio prohibiendo el trabajo peligroso para todas las personas menores de 16 años.

Al mismo tiempo, los miembros trabajadores toman nota de las disposiciones que regulan el trabajo ligero a partir de los 12 años y hacen hincapié en la importancia de garantizar que dicho trabajo sea supervisado estrictamente y no ponga en peligro la educación, la salud, el desarrollo ni el bienestar de los niños.

Los miembros trabajadores también toman nota de la información facilitada sobre la edad mínima para acceder a los programas de aprendizaje y animan al Gobierno a que siga velando por que los marcos de educación y formación profesional sigan ajustándose plenamente a los requisitos y objetivos del Convenio.

En conclusión, los miembros trabajadores reconocen las medidas adoptadas por el Gobierno para prevenir y reducir el trabajo infantil. No obstante, la magnitud y la persistencia del trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales y en condiciones peligrosas, ponen de manifiesto que es necesario adoptar nuevas medidas decisivas y sostenidas.

Por lo tanto, los miembros trabajadores alientan al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos mediante un enfoque integral que combine una aplicación efectiva de la legislación, una educación de calidad, la protección social y medidas de prevención específicas, prestando

especial atención a las comunidades rurales, donde el trabajo infantil sigue siendo más frecuente.

En este sentido, los miembros trabajadores animan al Gobierno a:

- Uno: intensificar sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales y en las formas de trabajo peligrosas, entre otras cosas mediante la adopción y aplicación del Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, y facilitar información actualizada sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.
- Dos: seguir aplicando y reforzando los programas comunitarios y las medidas destinadas a ampliar el acceso a la educación y la permanencia en ella, y proporcionar información sobre su aplicación y sus efectos, especialmente en las zonas rurales.
- Tres: reforzar la capacidad, la cobertura, los recursos y la eficacia de los servicios de inspección del trabajo, también en las zonas rurales y remotas, para garantizar un seguimiento y una detección adecuados del trabajo infantil tanto en la economía formal como en la informal.
- Cuatro: facilitar información detallada sobre las actividades de inspección del trabajo en lo que respecta a la detección de casos de trabajo infantil, incluyendo el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, así como las sanciones impuestas.
- Cinco: revisar y modificar la Decisión núm. 4677/MOLSW para garantizar que no se autorice a ninguna persona menor de 16 años a realizar trabajos peligrosos bajo ninguna circunstancia, de conformidad con el artículo 3, 3) del Convenio.
- Seis: garantizar que el trabajo ligero permitido a partir de los 12 años se limite estrictamente en la práctica, se supervise de forma eficaz y no perjudique la salud ni el desarrollo de los niños ni interfiera en su educación.
- Siete: facilitar datos estadísticos actualizados y desglosados sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias del trabajo infantil en el país, entre otros criterios, por edad, sexo y ubicación geográfica.

La erradicación del trabajo infantil es tanto una obligación fundamental en virtud del Convenio como una condición esencial para garantizar que todos los niños y niñas puedan disfrutar de su derecho a la educación, a un desarrollo saludable y a oportunidades de futuro decentes. En este sentido, los miembros trabajadores invitan al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina para abordar las cuestiones pendientes señaladas por la Comisión de Expertos y para seguir reforzando la aplicación efectiva del Convenio.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores agradecemos al Gobierno por la información suministrada y el firme compromiso expresado ante la Comisión. Agradecemos también a los representantes que participaron en la discusión y tomamos nota de sus comentarios. Tomamos nota de las acciones de cooperación del Gobierno con organismos internacionales y esperamos que la asistencia técnica recibida de la OIT y el UNICEF le permitan mejorar su sistema de datos para proporcionar estadísticas actualizadas sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias del trabajo infantil en el país.

A la luz del debate, observamos que el Gobierno enfrenta desafíos persistentes. La reducción del trabajo infantil es un dato de la realidad, pero las brechas legales y la debilidad de la supervisión ponen en riesgo el progreso alcanzado.

El incumplimiento del Gobierno con el Convenio no es una mera formalidad jurídica: tiene consecuencias reales y documentadas en la vida de los niños del país. Permitir trabajos peligrosos desde los 15 años, en un país donde casi 1 de cada 4 niños trabaja, donde la pobreza rural supera el 24 por ciento y donde los hogares reducen el gasto en educación y salud por presión económica, crea las condiciones perfectas para que estas prácticas no sean la excepción sino la regla.

Que el propio Gobierno haya reconocido que la Decisión núm. 4677/MOLSW no está alineada con el Convenio hace aún más urgente la reforma: cada mes de demora es un mes en el que niños de 15 años siguen legalmente expuestos a trabajos que el derecho internacional considera inaceptables incluso para los de 16 años.

Al igual que señalamos en otros casos, los miembros empleadores insistimos en que enmendar la legislación vigente para alinearla con el Convenio, así como retirar a los niños y niñas del trabajo infantil, no constituyen soluciones sostenibles si no se garantiza la permanencia de los niños en el sistema educativo y se mejoran las condiciones de vida de sus familias, así como se promueve la creación de trabajo de calidad en sus comunidades.

La economía de la República Democrática Popular Lao se sostiene en un entramado productivo de microempresas, pequeñas y medianas empresas, por lo cual, alentamos al Gobierno a complementar las medidas que aborden las causas estructurales del trabajo infantil y a que diseñe estrategias para promover la consolidación de un entorno compatible con las empresas sostenibles, que aseguren el empleo de calidad para los adultos.

En resumen, nuestras recomendaciones para el Gobierno en este caso son: armonizar sin demora la Decisión núm. 4677/MOLSW, para asegurar que la edad mínima para trabajos peligrosos sea de 16 años sin excepciones algunas para niños de 15; enmendar la legislación sobre educación profesional para incluir una norma que haga referencia explícita a la edad mínima de 14 años para la formación profesional, así como la prohibición expresa de que los aprendices realicen trabajos pesados o peligrosos para su salud. Adicionalmente, requerimos al Gobierno que proporcione información estadística detallada y desglosada por sector y género derivada de la nueva estrategia nacional de erradicación del trabajo infantil, una vez que sea adoptada.

Recomendamos al Gobierno asegurar que, en todos los casos de trabajo infantil, incluidos aquellos vinculados con los practicantes y los niños involucrados en trabajos peligrosos, se desarrollen investigaciones exhaustivas y procesos penales sólidos, que todos los responsables sean enjuiciados y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. Asimismo, proporcionar datos cuantitativos sobre la inspección: el número de visitas, infracciones específicas de trabajo infantil detectadas y las sanciones impuestas en la práctica bajo el nuevo Decreto sobre la Inspección del Trabajo núm. 289. Además, alentamos al Gobierno a fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales.

Tomamos nota del involucramiento de entidades de empleadores y de trabajadores en el desarrollo de estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil, y animamos al Gobierno a promover la continuidad de un diálogo positivo con entidades de empleadores y de trabajadores en el territorio.

Los miembros empleadores observamos que los desafíos en el terreno demandan un diálogo tripartito profundo para abordar las múltiples causas que se encuentran en el centro del problema del trabajo infantil, y llamamos al Gobierno a incluir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el debate sobre cómo fortalecer el entramado socio-

productivo del país y diseñar estrategias multidimensionales para asegurar el cumplimiento de las normas sobre la edad mínima en la República Democrática Popular Lao.

Por último, alentamos al Gobierno a solicitar asistencia técnica específica de la OIT. Es urgente dedicar esfuerzos a un programa dedicado al Convenio, que ayude a fortalecer la recolección de datos administrativos y las capacidades de los organismos de inspección del trabajo, especialmente en las zonas rurales. Esperamos que el firme compromiso expresado por el Gobierno se materialice sin demora en medidas concretas, dirigidas a garantizar que los niños permanezcan donde deben estar, en las escuelas, preparándose para construir el futuro de la República Democrática Popular Lao.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de la República Democrática Popular Lao y todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral disponible y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

- **redoblara los esfuerzos para velar por la erradicación del trabajo infantil mediante la adopción rápida y la aplicación efectiva del Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil;**
- **armonizara sin demora la legislación con la Decisión núm. 4677/MOLSW para garantizar que la edad mínima para realizar trabajos pesados o peligrosos sea de 16 años, y modificara la legislación sobre formación profesional para incluir una disposición que haga referencia explícita a la edad mínima de 14 años para acceder a la formación profesional, así como la prohibición expresa de que los aprendices realicen trabajos pesados o peligrosos;**
- **proporcionara información estadística, desglosada por sector y género, derivada del Plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, una vez que se haya aprobado;**
- **garantizara que, en todos los casos de trabajo infantil, se lleven a cabo investigaciones exhaustivas, se realicen procedimientos penales rigurosos y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias;**
- **reforzara la recopilación de datos administrativos y las capacidades de los organismos de inspección del trabajo, con el fin de velar por la detección efectiva de los casos de trabajo infantil, especialmente en los sectores informal y rural;**
- **adoptara medidas para reforzar las capacidades de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y continuara el diálogo tripartito constructivo con dichas organizaciones sobre la elaboración y aplicación de estrategias nacionales destinadas a garantizar el cumplimiento de las normas sobre la edad mínima en el país.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: El Gobierno de la República Democrática Popular Lao desea expresar su gratitud y agradecimiento a la Comisión y a todos los oradores por sus aportaciones sobre las recomendaciones, así como por las conclusiones relativas a este caso sobre la aplicación del Convenio. Tomamos buena nota de las conclusiones del caso en relación con el Convenio y nos comprometemos plenamente a aplicar los convenios de la OIT, en consulta con la Oficina y los interlocutores sociales.

Sudáfrica (ratificación: 1997)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como los siguientes documentos: el 25.º informe anual de la Comisión para la Equidad en el Empleo (CEE) 2024-2025; la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo, 2022; el Reglamento General Administrativo de Equidad en el Empleo; el Reglamento sobre los objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años en materia de equidad en el empleo; la sentencia sobre el caso núm. JS1030/17; y las observaciones del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU).

La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que continuara intensificando sus esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de todos los grupos designados y que facilitara información sobre:

i) Los resultados obtenidos en la transformación del mercado de trabajo hacia una representación más equitativa de los grupos designados

El derecho a la dignidad humana y el logro de la igualdad son valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República de Sudáfrica (1996), la Carta Magna del país. Para hacer efectivo el derecho a la igualdad en el empleo, se promulgó la Ley de Equidad en el Empleo núm. 55, de 1998 (EEA). Su objetivo es lograr la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo mediante la promoción de la igualdad de oportunidades y el trato justo, la eliminación de la discriminación injusta en el empleo y la aplicación de medidas de acción positiva. Estas medidas están concebidas para subsanar las desventajas históricas sufridas por los grupos designados, a saber, las personas negras, las mujeres y las personas con discapacidad, a fin de garantizar su representación equitativa en todos los niveles profesionales.

Para demostrar su compromiso con los objetivos de la EEA, el Gobierno sigue reforzando sus mecanismos de evaluación y seguimiento del cumplimiento, haciendo un seguimiento de los avances en la transformación de los lugares de trabajo y fomentando entornos inclusivos y libres de discriminación. Aunque se han observado algunos avances, el análisis de los datos de equidad en el empleo obtenidos en el ciclo de presentación de informes de 2024 (informes presentados por los empleadores designados —aquellos con 50 o más empleados, o con menos de 50 pero con un volumen de negocios anual superior a un umbral determinado—) revela que el mercado de trabajo en Sudáfrica sigue presentando importantes disparidades por razón de género, origen étnico y discapacidad.

Las tendencias en la representación de la mano de obra indican una estructura del mercado de trabajo que sigue siendo jerárquica, primero en función del origen étnico, luego por género y, por último, por discapacidad. Los dos niveles más altos de toma de decisiones estratégicas, los altos cargos ejecutivos y los puestos de dirección siguen estando marcados por la raza y el género, con predominio de personas blancas y hombres. En el nivel de puestos

directivos, los blancos ocupan el 61,1 por ciento de los puestos y los hombres el 72,5 por ciento, mientras que las personas con discapacidad solo ocupan el 1,9 por ciento. En el nivel de dirección intermedia, los blancos ocupan el 47,3 por ciento y los hombres el 61,7 por ciento, mientras que las personas con discapacidad solo ocupan el 1,4 por ciento de los puestos.

Cabe destacar que la mayoría de los grupos designados, en particular las mujeres negras y las personas con discapacidad, siguen concentrándose en los niveles de dirección de bajo a medio. Por ejemplo, en el nivel de personal calificado/dirección intermedia, las mujeres negras (africanas, de color e indias) representan el 35,6 por ciento de los puestos, mientras que las personas con discapacidad representan solo el 1,2 por ciento. En el nivel de los trabajadores semicalificados, las mujeres negras ocupan el 42,9 por ciento de los puestos, pero las personas con discapacidad solo el 1,0 por ciento. Aunque la representación de las mujeres en los niveles directivos bajo a medio ha aumentado de forma alentadora, esta tendencia al alza aún no se ha traducido en avances sustanciales en los niveles de alta dirección y dirección ejecutiva. Para más detalles, véase el informe anual de EE 2024-25 de la CEE (25.º informe anual de la CEE).

ii) Evaluación de las medidas de acción positiva (en particular, los objetivos cuantitativos sectoriales a cinco años para los empleadores designados previstos en la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4, de 2022) para determinar si siguen siendo eficaces y coherentes con el principio de no discriminación

La fecha de entrada en vigor de la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4, de 2022 (Ley de Enmienda de la EE, 2022) fue sancionada por el Presidente y promulgada en el Boletín Oficial núm. 51684, de fecha 28 de noviembre de 2024. La Ley entró en vigor el 1 de enero de 2025. Sus objetivos principales son facultar al Ministro para regular los objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años en materia de equidad en el empleo con el fin de garantizar una representación equitativa de las personas debidamente calificadas pertenecientes a los grupos designados; reducir la carga normativa que recae sobre las pequeñas empresas (aquellas que emplean de 1 a 49 personas); y promulgar el artículo 53 de la EEA, que establece que el certificado de cumplimiento de la equidad en el empleo es un requisito previo para acceder a contratos públicos y hacer negocios con cualquier órgano del Estado.

El 15 de abril de 2025, siguiendo el dictamen de la CEE, el Ministro publicó dos reglamentos sobre equidad en el empleo: el Reglamento Administrativo General (Boletín Oficial núm. 52515) y el Reglamento sobre objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años (Boletín Oficial núm. 52514). Estos Reglamentos tienen por objeto proporcionar a los empleadores y a los empleados directrices fundamentales para interpretar y aplicar eficazmente las disposiciones de la Ley de Enmienda de la EE, de 2022, incluidos los objetivos sectoriales de equidad en el empleo a cinco años en materia de equidad en el empleo a nivel del lugar de trabajo.

Estos reglamentos ofrecen flexibilidad en la aplicación de dichos objetivos al exigir a los empleadores designados (aquellos con 50 o más empleados) que, tras consultar con los sindicatos registrados o los representantes de los trabajadores, analicen su plantilla actual, revisen sus propios objetivos anuales autorregulados de equidad en el empleo (EE) y ajusten sus planes en esta materia con los objetivos sectoriales aplicables a cinco años. Los nuevos planes en materia de equidad en el empleo entraron en vigor el 1 de septiembre de 2025.

Por lo tanto, todos los empleadores designados estaban obligados a presentar informes de referencia sobre la equidad en el empleo, incluidos sus objetivos anuales de equidad en el

empleo para el primer año con miras al cumplimiento de los objetivos sectoriales a cinco años, durante el periodo de presentación de informes sobre equidad en el empleo de 2025 (del 1 de septiembre de 2025 al 15 de enero de 2026). En consecuencia, la primera evaluación del cumplimiento de estos objetivos anuales del primer año en los 18 sectores económicos se llevará a cabo únicamente en el ciclo de presentación de informes sobre equidad en el empleo de 2026, una vez que los empleadores designados hayan presentado sus informes posteriores (del 1 de septiembre de 2026 al 15 de enero de 2027). Una vez finalizado el análisis de los datos sobre equidad en el empleo de 2026, la CEE publicará el informe anual de equidad en el empleo 2026-2027 sobre la situación del mercado de trabajo sudafricano.

iii) Repercusiones de la aplicación del artículo 53 de la EEA en su versión modificada (medidas para evaluar los criterios de evaluación para la expedición de certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo, y el número de certificados denegados sobre la base de dicha evaluación)

El Reglamento Administrativo General de la EE establece los criterios de evaluación para la expedición de certificados de cumplimiento de la EE en virtud del artículo 53 de la Ley de Enmienda de la EE, de 2022. Este reglamento incluye el artículo 16, 4), los formularios de información EEA2 y EEA15 y dos plantillas distintas de certificados de cumplimiento de la EE (EEA16A y EEA16B), que establecen criterios de cumplimiento diferentes para los empleadores designados y no designados.

Para los empleadores no designados, los criterios incluyen el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo Nacional, de 2018, y del capítulo II de la EEA (Prohibición de la discriminación injusta) durante los 12 meses anteriores. En el caso de los empleadores designados, los criterios de evaluación exigen además la presentación del informe anual sobre equidad en el empleo, el cumplimiento de los objetivos anuales de equidad en el empleo (con razones justificadas para cualquier incumplimiento) y el cumplimiento continuado tanto de la Ley de Salario Mínimo Nacional como del capítulo II de la EEA durante el mismo periodo.

El proceso de evaluación del cumplimiento y de expedición de certificados se ha automatizado por completo dentro del Sistema de Equidad en el Empleo, accesible a través de la plataforma de servicios en línea del Departamento de Empleo y Trabajo (www.labour.gov.za). La automatización mejora la integridad de los datos, la accesibilidad, la eficiencia y la facilidad de autogestión del servicio electrónico, al tiempo que minimiza los tiempos de tramitación y reduce el riesgo de fraude. Queda prohibida la expedición manual de certificados de cumplimiento de equidad en el empleo.

Los primeros certificados se expidieron a partir del 1 de septiembre de 2025. A fecha de 15 de enero de 2026, se habían expedido un total de 25 913 certificados de cumplimiento de equidad en el empleo: 11 694 a empleadores no designados y 14 219 a empleadores designados. Hasta la fecha, no se ha denegado el certificado a ningún empleador. Cabe destacar que los empleadores solo están obligados a presentar el certificado de cumplimiento como requisito previo para acceder a contratos públicos y para realizar negocios con cualquier órgano del Estado. Por lo tanto, aún es demasiado pronto para evaluar el impacto total del artículo 53 de la EEA en su versión modificada.

iv) Medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, 2019-2024, incluidos los obstáculos identificados y los resultados obtenidos

La Constitución sudafricana protege los derechos a la dignidad, la igualdad y las prácticas laborales justas en virtud de la Carta de Derechos. Sudáfrica se ha comprometido a eliminar, prevenir y gestionar todas las formas de discriminación directa e indirecta en el lugar de trabajo, con el objetivo de crear entornos seguros y libres de discriminación injusta.

La EEA regula la equidad en el lugar de trabajo. El artículo 6, 1) de la EEA prohíbe la discriminación injusta, directa o indirecta, contra un empleado en cualquier política o práctica laboral por motivos que incluyan la raza, el género, el sexo, el embarazo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el origen étnico o social, el color, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la religión, el estado serológico respecto al VIH, la conciencia, las creencias, las opiniones políticas, la cultura, el idioma, el nacimiento o cualquier otro motivo arbitrario. El artículo 5 exige a todos los empleadores que adopten medidas para eliminar las políticas y prácticas discriminatorias injustas que causan desigualdades en el lugar de trabajo. El artículo 54 faculta al Ministro de Empleo y Trabajo para promulgar códigos de buenas prácticas siguiendo el asesoramiento de la CEE.

De conformidad con el artículo 54, Sudáfrica publicó un Código de buenas prácticas para la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo (el Código contra el Acoso) el 18 de marzo de 2022. Este Código aborda la prevención, la eliminación y la gestión de todas las formas de acoso, incluida la discriminación racial y el acoso que imperan en el lugar de trabajo. Sudáfrica considera que todas las formas de acoso constituyen una discriminación injusta que supone un obstáculo para la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo. En consecuencia, deben eliminarse todas las formas de acoso, el acoso sexual, la violencia y el acoso por motivos de género, el acoso escolar y el acoso por motivos de origen racial, étnico o social. El acoso puede incluir el abuso físico, psicológico, emocional y sexual.

El Código contra el Acoso ofrece protección frente a la discriminación racial y el acoso. El artículo 10 de la EEA faculta a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y a los tribunales del trabajo para proporcionar mecanismos de resolución de conflictos y recursos contra la discriminación racial en el lugar de trabajo. En virtud del artículo 50, 2) de la EEA, tanto la CCMA como el Tribunal del Trabajo pueden dictar cualquier orden apropiada, justa y equitativa, incluyendo:

a) el pago de una indemnización y/o daños y perjuicios por parte del empleador al empleado;

b) una orden que exija al empleador tomar medidas para evitar futuras discriminaciones injustas o prácticas similares que afecten a otros empleados, y

c) una orden que obligue a un empleador (distinto de un empleador designado) a cumplir lo dispuesto en el capítulo 3 como si se tratara de un empleador designado, que ordene la eliminación del nombre del empleador del registro a que se refiere el artículo 41, o que ordene la publicación de la resolución del Tribunal.

El Tribunal del Trabajo ya ha dictado resoluciones en materia de discriminación racial y acoso basándose en el Código contra el Acoso, tal y como se pone de manifiesto en el caso *Solidarity obo Oosthuizen v South African Police Service and others* [Solidarity en nombre de Oosthuizen contra el Cuerpo de Policía de Sudáfrica y otros] ((JS1030/17) [2023] ZALCJHB 4; [2023] 3 BLLR 258 (LC)). Además, se llevan a cabo campañas anuales de promoción de la igualdad de oportunidades en todo el país para sensibilizar y educar a las partes interesadas

del mercado de trabajo —incluidos los empleadores, las organizaciones patronales, los empleados, los sindicatos, los responsables y profesionales de recursos humanos, los académicos y la sociedad civil— sobre la igualdad de oportunidades en el empleo y todas las formas de acoso, incluida la discriminación racial.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Señoras y señores vamos a iniciar con el tercer caso del día que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) por parte de Sudáfrica. Para la discusión sobre este caso contamos con 21 oradores inscritos en la lista de oradores por lo que la Mesa ha decidido reducir el tiempo máximo de intervención de 5 a 3 minutos.

Invito al representante gubernamental de Sudáfrica, Director General Adjunto Interino de Políticas Laborales y Relaciones Laborales a que tome la palabra.

Representante gubernamental: Permítanme comenzar expresando las disculpas de la Honorable Nomakosa Zanamet, Ministra de Trabajo de Sudáfrica. No ha podido asistir a la reunión debido a que ayer presentó el presupuesto y hoy participa en el debate al respecto. Aprovechamos y agradecemos esta oportunidad de comparecer ante esta Comisión en relación con la aplicación del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Para empezar, reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con los principios y objetivos del Convenio y con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación

La eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad sustantiva siguen siendo pilares fundamentales de nuestra democracia constitucional y del marco del mercado de trabajo. La Constitución de la República de Sudáfrica sitúa la dignidad humana, la igualdad y la libertad en el centro de nuestro orden democrático. Estos valores constitucionales se plasman en la Ley de Equidad en el Empleo de 1998, cuyo objetivo es eliminar la discriminación injusta y promover la representación equitativa de los grupos históricamente desfavorecidos mediante medidas de acción positiva. Sudáfrica acoge con beneplácito las observaciones de la Comisión de Expertos y agradece la oportunidad de informar sobre los progresos realizados desde el último examen de este caso por dicha Comisión. Permítanme abordar las cuatro cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

En primer lugar, en lo que respecta a los resultados obtenidos en la transformación del mercado de trabajo para lograr una representación más equitativa de los grupos designados, Sudáfrica sigue reforzando sus mecanismos de cumplimiento, seguimiento y aplicación de la ley con el fin de impulsar la transformación del lugar de trabajo y promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. Los últimos datos sobre la equidad en el empleo, extraídos de los presentados en el ciclo de presentación de informes de 2024 por los empleadores designados —y quiero hacer hincapié en que se trata de empleadores designados—, confirman que se han logrado progresos en determinadas áreas. Sin embargo, también ponen de manifiesto que el mercado de trabajo sigue reflejando profundas desigualdades históricas y patrones estructurales de exclusión. Los datos muestran que la representación de la población activa sigue estando estratificada en función de la raza, el género y la discapacidad. La raza sigue siendo el principal factor determinante de la posición laboral, seguida del género y la discapacidad. Los puestos de alta dirección y de nivel ejecutivo siguen estando ocupados de manera desproporcionada por personas de raza blanca (que representan el 61,1 por ciento) y hombres (que representan el 72,5 por ciento), mientras que las mujeres negras y las personas con discapacidad siguen concentrándose en los niveles

laborales bajos y medios. Estos patrones ponen de manifiesto que siguen existiendo importantes obstáculos para una representación equitativa en todo nuestro mercado de trabajo. Si bien el Gobierno celebra la creciente participación de las mujeres en los niveles directivos inferiores y medios, este avance aún no se ha traducido en una representación equitativa en los puestos de alta dirección. Estos datos confirman que el legado de la discriminación del pasado sigue profundamente arraigado en los resultados del mercado de trabajo y subrayan la necesidad constante de medidas específicas para acelerar la transformación de los lugares de trabajo.

Lamentablemente, estas desigualdades persisten a pesar de los importantes esfuerzos realizados por el Estado para reforzar la supervisión y la aplicación de la ley. Durante el ejercicio fiscal 2025-2026, el Departamento de Empleo y Trabajo se fijó como objetivo realizar 3 324 inspecciones en materia de equidad en el empleo, incluyendo revisiones por parte del Director General, reevaluaciones e intervenciones en materia de supervisión. Un total de 1 948 empleadores fueron objeto de una revisión por parte del Director General. Sin embargo, solo se constató que 181 empleadores cumplían con la normativa. Es decir, de un total de 1 948, solo 181 cumplían con la normativa, lo que representa una tasa de cumplimiento del 9 por ciento; mientras que se constató que 1 767 empleadores incumplían la normativa y fueron objeto de recomendaciones del Director General para que tomaran medidas correctivas. Quiero hacer hincapié en eso. No se trata de medidas punitivas, sino correctivas. Permítanme añadir también que estos resultados ponen de manifiesto tanto la magnitud del reto de transformación que aún tenemos por delante como la seriedad con la que el Gobierno sigue supervisando y velando por el cumplimiento de las obligaciones en materia de equidad en el empleo.

La segunda cuestión planteada por la Comisión de Expertos se refiere a la evaluación de las medidas de acción positiva, en particular en lo que respecta a los objetivos cuantitativos sectoriales quinquenales introducidos mediante la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo de 2022. El Gobierno desea destacar que estas medidas se elaboraron en el marco de la Ley de Equidad en el Empleo y tienen por objeto impulsar la igualdad sustantiva y la representación equitativa, en consonancia tanto con nuestra Constitución como con el Convenio. La Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4 de 2022 entró en vigor el 1 de enero de 2025, tras su promulgación por el Presidente. Esta Ley tiene tres objetivos principales. En primer lugar, faculta al Ministro de Empleo y Trabajo para establecer objetivos cuantitativos de equidad en el empleo específicos para cada sector, con el fin de acelerar la representación equitativa de personas debidamente calificadas pertenecientes a los grupos designados (mujeres de todos los grupos raciales y personas con discapacidad, independientemente de su raza y género). En segundo lugar, reduce las cargas reglamentarias que pesan sobre las empresas más pequeñas —aquellas que emplean a menos de 50 trabajadores— al eximir a estos empleadores del cumplimiento de los objetivos quinquenales de equidad en el empleo específicos para cada sector. En tercer lugar, aplica el artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo al vincular el acceso a las oportunidades de contratación pública con el cumplimiento de las obligaciones en materia de equidad en el empleo.

El 15 de abril de 2025, siguiendo las recomendaciones de la Comisión para la Equidad en el Empleo, el Ministro promulgó tanto el Reglamento General Administrativo como el Reglamento sobre los objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años. Estos reglamentos sobre equidad en el empleo ofrecen orientación práctica a los empleadores y a los trabajadores para la aplicación del marco legislativo modificado y establecen los objetivos sectoriales específicos a cinco años en 18 sectores de nuestra economía. Los objetivos sectoriales de equidad en el

empleo no constituyen cuotas raciales rígidas, ni exigen el nombramiento o la promoción de personas no cualificadas. Los empleadores siguen estando obligados a tener en cuenta las cualificaciones, las competencias, la experiencia, los requisitos operativos y la disponibilidad de candidatos debidamente capacitados.

Es importante destacar que el marco de objetivos sectoriales de equidad en el empleo sigue siendo flexible y consultivo. Los empleadores designados deben consultar con los representantes de los sindicatos y de los trabajadores, realizar análisis de la fuerza de trabajo, establecer objetivos específicos para cada lugar de trabajo y armonizar sus planes de equidad en el empleo con los objetivos sectoriales quinquenales más amplios. Los nuevos planes de equidad en el empleo comenzaron a aplicarse el 1 de septiembre de 2025. Durante el ciclo de presentación de informes de 2025, todos los empleadores designados presentaron informes de referencia sobre equidad en el empleo, junto con sus propios objetivos anuales para el primer año, establecidos de forma autónoma y alineados con el marco de objetivos sectoriales de equidad en el empleo. Por consiguiente, la primera evaluación significativa de los avances en lo que respecta a estos objetivos anuales solo podrá realizarse después del ciclo de presentación de informes de 2026, a saber, cuando los empleadores presenten su siguiente ronda de informes entre septiembre de 2026 y enero de 2027.

Por esta razón, en este momento es prematuro sacar conclusiones definitivas sobre la eficacia de los objetivos sectoriales. La Comisión para la Equidad en el Empleo realizará una evaluación exhaustiva una vez que se disponga de datos suficientes, y publicaremos sus conclusiones en el Informe Anual sobre la Equidad en el Empleo 2026-2027.

El tercer asunto se refiere a la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo y a la expedición de certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo. El Gobierno ha aprobado un reglamento detallado sobre la equidad en el empleo en el que se establecen los criterios y procedimientos para la expedición de estos certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo. En los criterios de evaluación del cumplimiento se establece una distinción entre empleadores designados —aquellos que cuentan con 50 o más empleados— y empleadores no designados —aquellos que cuentan con menos de 50 empleados. En el caso de los empleadores no designados, la certificación exige el cumplimiento durante los 12 meses anteriores de la Ley de Salario Mínimo Nacional, de 2018, y de las disposiciones contra la discriminación que figuran en el capítulo II de la Ley de Equidad en el Empleo. En el caso de los empleadores designados, las evaluaciones incluyen requisitos adicionales, a saber: la presentación de informes anuales sobre equidad en el empleo, el cumplimiento de los objetivos anuales de equidad en el empleo o la exposición de razones justificadas en caso de que no se hayan alcanzado dichos objetivos, y el cumplimiento continuo de la Ley de Salario Mínimo Nacional y del capítulo II de la Ley de Equidad en el Empleo. El proceso de certificación está totalmente automatizado a través del Sistema Electrónico de Equidad en el Empleo del Departamento de Empleo y Trabajo, con el fin de mejorar la integridad de los datos y reducir el fraude. Los primeros certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo se expidieron a partir del 1 de septiembre de 2025. A fecha de 15 de enero de 2026, se habían expedido un total de 25 913 certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo. De ellos, 11 694 se expidieron a empleadores no designados y 14 219 a empleadores designados. Permítanme señalar que, hasta la fecha, a ningún empleador se le ha denegado un certificado de cumplimiento de la equidad en el empleo.

La aplicación del marco modificado de equidad en el empleo también ha generado una participación significativa de los empleadores. Desde la entrada en vigor de la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo el 1 de enero de 2025, más de 14 000 empleadores designados han presentado informes de equidad en el empleo, mientras que más de 11 000 empleadores no

designados han solicitado certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo. En nuestra opinión, estas cifras demuestran que los empleadores de toda nuestra economía están adoptando activamente el nuevo marco y constituyen una referencia importante con respecto a la cual se podrá evaluar el progreso futuro. No obstante, el Gobierno señala que el artículo 53 se encuentra aún en las primeras etapas de aplicación. Dado que los certificados cobran relevancia principalmente cuando los empleadores buscan acceder a oportunidades de contratación pública, también es demasiado pronto para llevar a cabo una evaluación exhaustiva del impacto total de esta disposición.

La cuarta cuestión se refiere al Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia. Sudáfrica mantiene su firme compromiso de combatir todas las formas de discriminación, racismo, xenofobia e intolerancia, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La Constitución garantiza el derecho a la dignidad, la igualdad y las prácticas laborales justas. Estos derechos se ven reforzados por la Ley de Equidad en el Empleo y se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su origen o situación. En consecuencia, el artículo 6 de la Ley prohíbe la discriminación injusta, tanto directa como indirecta, por una amplia gama de motivos, entre los que se incluyen la raza, el género, el sexo, el embarazo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el origen étnico o social, el color, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la religión y cualquier otro motivo arbitrario. Por otra parte, el artículo 5 de la Ley exige a todos los empleadores que adopten medidas proactivas para eliminar las políticas y prácticas discriminatorias que perpetúan las desigualdades en el lugar de trabajo. Con el fin de promover estos objetivos, Sudáfrica ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) en noviembre de 2021 y, posteriormente, adoptó el Código de buenas prácticas para la prevención y eliminación del acoso en el lugar de trabajo en marzo de 2022. Este Código reconoce el acoso como una forma de discriminación injusta y ofrece orientación sobre su prevención, gestión y reparación en el lugar de trabajo.

El Tribunal del Trabajo ya ha aplicado el Código contra el acoso, por ejemplo, en el caso *Solidarity obo Oosthuizen v South African Police Service and others* con medidas que incluyen indemnizaciones de 300 000 rands sudafricanos, órdenes de cumplimiento y la publicación de las sentencias a favor del demandante. Cabe destacar que Sudáfrica ha establecido mecanismos eficaces, a través de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje y del Tribunal del Trabajo, para hacer frente a la discriminación y ofrecer soluciones adecuadas.

Deseamos dejar constancia de una preocupación más amplia respecto al contexto mundial actual en el que se están llevando a cabo los esfuerzos por promover la igualdad, la equidad y la inclusión. En diversas jurisdicciones, incluido nuestro propio país, estamos presenciando una creciente resistencia a las medidas destinadas a corregir las desventajas históricas y a promover la igualdad sustantiva. En este contexto, Sudáfrica sostiene respetuosamente que el objetivo del Convenio no es desalentar ni penalizar las medidas adoptadas de buena fe por los Estados Miembros para promover la igualdad y eliminar la discriminación sino alentar y apoyar dichos esfuerzos.

En el Convenio se reconoce que la igualdad formal por sí sola suele ser insuficiente para superar los patrones arraigados de exclusión y que pueden ser necesarias medidas positivas para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y de trato. Sudáfrica considera que el sistema de control de la OIT es un mecanismo fundamental tanto para la rendición de cuentas como para el apoyo en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Las cuestiones que se plantean actualmente ante esta Comisión surgen en un contexto nacional en el que las medidas de equidad en el empleo siguen siendo objeto de un intenso debate y controversia. Algunos aspectos del marco de equidad en el empleo de Sudáfrica son actualmente objeto de

procedimientos judiciales ante nuestros tribunales. Esto refleja la fortaleza, y no la debilidad, de nuestro orden constitucional.

Las cuestiones relacionadas con la interpretación y la aplicación de la legislación sobre equidad en el empleo se están abordando mediante procedimientos judiciales establecidos que cuentan con la confianza de todos los interlocutores sociales. En 2025, el Tribunal Superior desestimó una solicitud presentada por una organización de empleadores que pretendía suspender la aplicación del nuevo marco, al considerar que el recurso de revisión judicial, y no las medidas cautelares para suspender la aplicación de los objetivos cuantitativos sectoriales quinquenales de equidad en el empleo publicados en abril de 2025, era la vía jurídica adecuada. Las solicitudes posteriores de autorización para apelar fueron desestimadas tanto por el Tribunal Superior de Apelación como, posteriormente, por el Tribunal Constitucional. Esto ocurrió hace apenas una semana. Sudáfrica mantiene su compromiso de respetar el resultado de estos procesos y de garantizar que la transformación del mercado de trabajo siga llevándose a cabo en el marco del Estado de derecho, el constitucionalismo y el diálogo social. Los tribunales y las instituciones de diálogo social de Sudáfrica siguen contando con la confianza del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, y siguen siendo fundamentales tanto para la estabilidad del mercado de trabajo como para la resolución de conflictos.

En este contexto, Sudáfrica solicita respetuosamente la comprensión y el apoyo de la Comisión. Creemos que es importante que el sistema de control siga siendo objetivo, equilibrado y consciente de las circunstancias nacionales, especialmente cuando las instituciones nacionales participan activamente en la resolución de cuestiones legislativas y políticas controvertidas. Nos preocuparía que los mecanismos de control de la OIT se utilizaran inadvertidamente de una manera que socavara los procesos nacionales de resolución de controversias, alentara foros de conveniencia o fuera instrumentalizada por partes que pretenden lograr, a través de procesos internacionales, resultados que siguen siendo objeto de consideración en los sistemas jurídicos nacionales. Dicha utilización puede debilitar la confianza en las instituciones del mercado de trabajo y, en última instancia, socavar el diálogo social y la estabilidad institucional que la OIT se esfuerza constantemente por promover.

Por lo tanto, solicitamos respetuosamente a la Comisión que siga apoyando a los Estados Miembros que se esfuerzan realmente por promover la igualdad y combatir la discriminación, al tiempo que se tienen debidamente en cuenta los procesos nacionales, las instituciones de diálogo social y los mecanismos judiciales que participan activamente en la resolución de estas complejas cuestiones.

Miembros trabajadores: El Convenio núm. 111 exige que los Estados que lo hayan ratificado establezcan y apliquen una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar todas las formas de discriminación.

La Comisión de Expertos ha tomado nota de una serie de progresos logrados en Sudáfrica, al tiempo que ha identificado los ámbitos en los que se necesitan más avances y aclaraciones. En particular, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que siga intensificando sus esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado de trabajo para todos los grupos designados. Asimismo, ha solicitado información detallada sobre los resultados obtenidos en la transformación del mercado de trabajo para lograr una representación más equitativa, así como una evaluación de la eficacia de las medidas de acción positiva, en particular de los objetivos cuantitativos sectoriales a cinco años introducidos en el marco de la Ley núm. 4 de 2022, por la que se modifica la Ley de Equidad en

el Empleo. También ha pedido información acerca de la conformidad de dichas medidas con el principio de no discriminación.

Además, la Comisión de Expertos reiteró su solicitud al Gobierno de que proporcionara información sobre las medidas concretas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia asociada a ellas (2019-2024). Esto incluye indicar los obstáculos encontrados, así como los resultados obtenidos.

Asimismo, la Comisión de Expertos pidió aclaraciones sobre la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo (en su versión modificada). En particular, solicitó información sobre los criterios utilizados para la expedición de los certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo, los mecanismos existentes para evaluar el cumplimiento, así como el número de certificados denegados como resultado de este proceso.

Los miembros trabajadores desean recordar que el Convenio exige que los Estados apliquen una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y a eliminar la discriminación en todas sus formas. El artículo 5 del Convenio también establece que las medidas especiales de protección o asistencia no se consideran discriminatorias. Del mismo modo, la Recomendación que lo acompaña reconoce la legitimidad de las medidas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas que requieren protección o asistencia especial.

En el caso de Sudáfrica, debemos reconocer el contexto histórico que ha dado lugar a desigualdades profundas y persistentes en el mercado de trabajo. Los patrones de exclusión por motivos raciales y sociales han tenido efectos duraderos en el acceso al empleo, la educación, la formación y la promoción profesional. A este respecto, las políticas destinadas a corregir estos desequilibrios son a la vez legítimas y esenciales.

En este sentido, reconocemos los esfuerzos realizados para combatir las desigualdades persistentes en el mercado de trabajo y mejorar la representación de los grupos afectados. Dichos esfuerzos revisten especial importancia cuando los patrones de exclusión y desventaja tienen raíces históricas profundas.

En nuestra opinión, las medidas especiales destinadas a superar las desigualdades históricas y estructurales son legítimas y necesarias para promover verdaderamente la igualdad de oportunidades y de trato, lo que incluye garantizar la posibilidad de aprovechar las oportunidades así creadas.

La cuestión clave es si estas medidas contribuyen realmente a lograr una verdadera igualdad en la práctica. Por lo tanto, su éxito debe evaluarse no solo en función de los resultados cuantitativos, sino también de su capacidad para eliminar los obstáculos que siguen afectando a los trabajadores pertenecientes a grupos desfavorecidos. Tomamos nota de que el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) expresó su preocupación por el hecho de que la Ley de Equidad en el Empleo ahora solo se aplique a los empleadores con más de 50 empleados, lo que excluye a los pequeños empleadores del cumplimiento de obligaciones fundamentales como las medidas de acción positiva y los planes de equidad.

Al mismo tiempo, es importante que estas medidas se sometan a una evaluación periódica. Dichas evaluaciones deberían basarse en datos empíricos y llevarse a cabo en consulta con los interlocutores sociales, en particular con los sindicatos que representan a los trabajadores interesados. Esto contribuiría a garantizar que las medidas sigan siendo eficaces y proporcionales y se adapten a las realidades cambiantes del mercado de trabajo.

En este sentido, los miembros trabajadores alientan al Gobierno sudafricano a proseguir sus esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores, respetando plenamente el Convenio. Instamos al Gobierno a que impulse la recopilación de datos y la presentación de memorias, a que se asegure de que todas las medidas se sometan a una evaluación periódica basada en datos empíricos y a que entable consultas genuinas con las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores. Esperamos que la información adicional solicitada por la Comisión de Expertos ofrezca una visión más clara de la eficacia de las medidas adoptadas y de los progresos realizados en la eliminación de la discriminación en el mercado de trabajo.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores reconocen que el Gobierno de Sudáfrica ha adoptado medidas en relación con la aplicación de los artículos 1, 2 y 5 del Convenio, y en concreto en materia de acción positiva contra la discriminación por motivos de raza, color y origen nacional. El Gobierno de Sudáfrica promulgó la Ley de Equidad en el Empleo con miras a lograr la igualdad en el trabajo tras el fin del apartheid. La Ley tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todas las personas pertenecientes a grupos designados mediante la eliminación de la discriminación injusta. La Ley de Equidad en el Empleo también incluye, entre otras cosas, medidas de acción positiva y la obligación de presentar informes, así como sanciones en caso de incumplimiento.

Si bien el Gobierno de Sudáfrica ha adoptado medidas legislativas importantes, la Comisión de Expertos ha tomado nota de que, en la práctica, sigue existiendo una brecha significativa entre la representación en puestos directivos de los grupos históricamente desfavorecidos y su representación en la población económicamente activa. En respuesta a ello, los empleadores señalan y reconocen que la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación de los grupos históricamente desfavorecidos o designados, especialmente mediante la acción positiva, lleva tiempo. Por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno de Sudáfrica que facilite información adicional a la Comisión de Expertos sobre sus esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para los grupos designados, así como sobre sus esfuerzos en relación con las medidas de acción positiva. Sudáfrica ratificó el Convenio en 1997. La Comisión de Expertos hizo comentarios sobre este caso en cinco ocasiones: en 2025, 2022, 2017, 2015 y 2011.

Es la primera vez que la Comisión se ocupa de este caso. Como todos ustedes saben, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de especial atención y de un seguimiento prioritario. El Convenio exige a los Gobiernos que eliminen la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de características protegidas, entre las que se incluyen la raza, el color y el origen nacional. El artículo 5 del Convenio permite a los Gobiernos adoptar medidas especiales —a menudo denominadas acción positiva— para satisfacer las necesidades específicas de determinados grupos que han sido objeto de discriminación a lo largo de la historia, siempre que dichas medidas tengan por objeto alcanzar la igualdad sustantiva y se supriman una vez alcanzado dicho objetivo. La Comisión de Expertos abordó una única cuestión en su observación. Tomó nota de que, a pesar de los esfuerzos del Gobierno de Sudáfrica, el grupo de población blanca sigue estando sobrerrepresentado en los puestos de alta dirección, en los puestos de dirección de nivel superior, en los puestos profesionales cualificados y de dirección intermedia, así como en los puestos técnicos cualificados y de dirección de nivel inferior. Los empleadores observan que los datos facilitados por el Gobierno de Sudáfrica corresponden al año 2022. No se han facilitado datos adicionales ni más recientes. Los empleadores señalan que el Gobierno de Sudáfrica ha adoptado medidas para aplicar las

disposiciones del Convenio, entre las que figuran: i) inspecciones del trabajo para examinar la aplicación de las medidas de acción positiva en el mercado de trabajo; ii) un mecanismo de resolución de reclamaciones a través de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje o de los tribunales del trabajo; iii) sanciones por incumplimiento; iv) la obligación de presentar memorias; v) la exigencia de certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo como requisito previo para acceder a los contratos públicos, y, más recientemente, vi) el establecimiento de objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años para empleadores designados.

En relación con el último punto sobre los objetivos sectoriales, nosotros, en calidad de miembros empleadores, deseamos señalar la importancia de establecer objetivos cuantitativos para determinados empleadores, en los que se tengan en cuenta factores geográficos, laborales y otros factores contextuales. Asimismo, hacemos hincapié en la importancia de fijar objetivos que sean alcanzables, a fin de garantizar que los empleadores no se vean injustamente penalizados o en desventaja. Para ello, reconocemos la importancia de mantener consultas sustantivas con los empleadores interesados a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa de una manera económicamente sostenible. Como hemos mencionado en nuestras observaciones preliminares, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación lleva tiempo. Esto es especialmente cierto en países como Sudáfrica, donde las diferencias basadas en la raza, el color y el origen nacional estuvieron institucionalizadas en las estructuras jurídicas, sociales y económicas del país hasta principios de la década de 1990.

Miembro trabajador, Sudáfrica: Tomamos nota de que nuestro país figura en la lista de casos que serán objeto de discusión en esta Comisión en virtud del Convenio. Nuestro Gobierno presentó estadísticas extraídas de los datos de 2022 sobre la equidad en el empleo, que muestran que los sudafricanos blancos siguen estando sumamente sobrerrepresentados en los cargos directivos, como sigue: la población blanca, que representa el 8 por ciento de la población económicamente activa, ocupa el 62,9 por ciento de los puestos de alta dirección; la población india, que representa el 2,7 por ciento de la población económicamente activa, ocupa el 11,2 por ciento de estos puestos; la población africana, que constituye el grupo más grande, al representar el 80 por ciento de la población económicamente activa, solo ocupa el 16,9 por ciento de dichos puestos, y la población de color, que representa el 9,3 por ciento de la población económicamente activa, solo ocupa el 6,1 por ciento estos puestos.

Los datos muestran asimismo una representación desproporcionada a otros niveles operativos, como sigue: la población blanca ocupa el 50,1 por ciento de los puestos de alta dirección, el 30 por ciento de los puestos para profesionales cualificados y de los puestos de dirección de nivel medio, y el 16,2 por ciento de los puestos para técnicos cualificados y de los puestos de dirección de nivel inferior. Es importante que empecemos aclarando el contexto y los antecedentes de esta cuestión, en particular los relacionados con el Convenio. La historia de Sudáfrica es una historia de *apartheid* y colonialismo. Esto ha modelado la economía del mercado de trabajo y la sociedad del país en general. No podemos hablar de Sudáfrica hoy en día sin enfrentarnos a su racismo estructural profundamente arraigado y a la exclusión de la mayor parte de nuestra población, en particular los trabajadores y las mujeres.

Antes de la democracia, las leyes laborales reservaron los puestos cualificados y directivos para los sudafricanos blancos. A la población de color, las mujeres africanas, de color e indias, y las personas con discapacidad se les excluyó sistemáticamente de los cargos directivos. La estructura de Sudáfrica está definida por las desigualdades de clase, raciales y de género, lo cual ha constituido la base de la urgencia histórica y actual por combatir dichas desigualdades de una manera decisiva. En este contexto, quisiéramos señalar a la atención de la OIT y de

nuestros homólogos mundiales los hechos en torno a los cuales giran nuestras políticas encaminadas a poner fin a las injusticias causadas por el *apartheid* en todos los sectores de nuestra economía, el mercado de trabajo y la sociedad, a todos los niveles. Por consiguiente, las intervenciones son una transición de la exclusión sistemática provocada por el *apartheid* a una decisiva transformación basada en la realidad demográfica.

Están concebidas para poner fin a las desventajas históricas en el lugar de trabajo y garantizar la representación equitativa de la población de color, las mujeres y las personas con discapacidad en todos los niveles ocupacionales.

El *apartheid* fue un sistema basado en la exclusión de los trabajadores, la población de color y las mujeres en todas las oportunidades económicas, políticas y sociales. Garantizó privilegios especiales a los hombres blancos en particular, lo que explica las desigualdades desproporcionadas en todos los sectores de la economía en nuestro país. Eso no es trabajo decente para todos, sino una gran injusticia social contra los trabajadores y la mayor parte de nuestra sociedad. Está en contra de la esencia misma de la OIT y de sus convenios fundamentales.

La OIT y sus mandantes han apoyado a los trabajadores y al pueblo de Sudáfrica durante nuestra larga y prolongada lucha y durante los años de *apartheid* contra la mayoría de color. La transición a la Sudáfrica democrática en 1994 y las políticas de transformación ulteriores dan fe de la labor de la OIT y de los avances logrados en la promoción del trabajo decente y la justicia social mundial. Los vestigios de los privilegios otorgados por el *apartheid*, y la resistencia a la equidad, el cambio social y la transformación se han visto alentados por el aumento del racismo global y el *apartheid*, no solo en Sudáfrica, sino a nivel mundial. Este es el principal contexto de nuestro caso, en el que se apoya la determinación de las fuerzas contra su transformación y su deseo de mantener los privilegios en el mercado de trabajo establecidos por el *apartheid*. En este contexto, los interlocutores sociales han alcanzado un acuerdo y han establecido la equidad en el empleo, el empoderamiento económico de la población de color y políticas de acción positiva, que son un conjunto de medidas encaminadas a combatir e invertir años de injusticias causadas por el *apartheid* en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

Es inaceptable que la población de color, los trabajadores y las mujeres se hayan visto excluidos de las oportunidades económicas y sociales incluso después de finalizar el *apartheid*, en 1994. Esto será una parodia de justicia y pondrá en entredicho la OIT, el tripartismo y la justicia social. El impacto de la transformación se medirá por el grado en que se haya empoderado e incluido en la sociedad nueva y democrática a los grupos excluidos históricamente. Esto sigue siendo nuestra medida estándar del impacto y del progreso. A fin de poner de relieve y abordar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de Expertos y otras cuestiones relacionadas con la aplicación, la inmigración, las leyes laborales y el control del cumplimiento, en febrero de 2026, nuestro Presidente, Sr. Cyril Ramaphosa, anunció el nombramiento de más de 10 000 nuevos inspectores del trabajo permanentes en Sudáfrica.

Los nuevos inspectores colaborarán estrechamente con la policía y el Departamento del Interior, a fin de abordar el cumplimiento de leyes laborales clave, incluidas las condiciones básicas de la Ley de Empleo, la Ley de Relaciones Laborales, la Ley de Equidad en el Empleo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la xenofobia, quisiera señalar que la migración no es algo nuevo. Es tan antigua como la humanidad. Las personas siempre se han desplazado en busca de comida, seguridad y trabajo. Sudáfrica se construyó gracias a la migración.

Durante más de 100 años, hombres provenientes de Lesotho, Mozambique, Swazilandia, Zimbabwe, Malawi y Zambia vinieron a trabajar a nuestras minas. La Ley de Inmigración núm. 13, de 2022, y la Ley de Refugiados núm. 130, de 1998, regulan la manera en que el país gestiona esta inmigración y las solicitudes de asilo, y aborda las definiciones, los derechos, las responsabilidades y las sanciones, y las sentencias recientes dictadas por los tribunales sudafricanos han aclarado la forma en que estas leyes deberían aplicarse, especialmente en relación con los procesos de detención, deportación y asilo. En la actualidad, Sudáfrica atrae a muchos inmigrantes y solicitantes de asilo debido a sus perspectivas económicas y su estabilidad. Sin embargo, hallar un equilibrio entre la seguridad nacional y las obligaciones en materia de derechos humanos sigue siendo un reto considerable. Las condiciones socioeconómicas a las que se enfrentan actualmente la mayoría de los sudafricanos han puesto en tela de juicio la capacidad del Gobierno para prestar servicios básicos a sus ciudadanos ante la gran afluencia de inmigrantes, fundamentalmente provenientes de los países africanos vecinos, tales como Zimbabwe, Mozambique, Lesotho y Malawi, así como de otras regiones, con inclusión de la India, el Pakistán y Europa.

Sudáfrica ha elaborado un libro blanco revisado sobre la ciudadanía, la inmigración y la protección de los refugiados que refunde leyes anteriores en una ley singular, y esta nueva ley proporciona parámetros más claros sobre la aplicación, y sobre la protección de los migrantes y los refugiados en nuestro país. Sudáfrica está colaborando con la Unión Africana y diversos países africanos a fin de garantizarles que se están abordando los incidentes xenófobos para mantener la solidaridad regional. El Gobierno ha condenado públicamente los ataques y ha puesto de relieve que dichos actos de violencia no reflejan las opiniones de la mayoría de los sudafricanos o de los funcionarios gubernamentales. Quisiera señalar que los responsables de las desigualdades raciales, según las estadísticas, son algunos empleadores que siguen obcecados con el *apartheid* y que continúan negándose a aplicar las políticas de equidad en el empleo del Gobierno y fomentan la vulneración de las leyes de migración. Como consecuencia, algunos grupos oportunistas se aprovechan de ello.

Además, las cuatro federaciones más grandes de trabajadores del país han convocado una reunión y han decidido organizar una conferencia de prensa a fin de condenar los ataques xenófobos que se producen en la actualidad y de instar a los trabajadores y las comunidades a aunar esfuerzos para lograr la estabilidad. Por último, quisiera señalar a la atención de la Comisión que se han llevado casos de racismo ante nuestros tribunales nacionales. Nuestro Gobierno y el Sindicato de Solidaridad llevaron a cabo un proceso de mediación voluntaria y ambas partes acordaron el mandato de reconciliar, mediar y arbitrar. Se alcanzó un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, y dicho acuerdo se selló en la Magistratura de Trabajo. A la luz de estos cambios, el caso se cerró en la OIT.

Insto a la Comisión a permitir que el proceso nacional finalice cualquier asunto pendiente. Nuestro país tiene un sistema muy sólido de diálogo social y unas instituciones que están abiertas a todas las partes interesadas.

Miembro empleador, Sudáfrica: Hablo en nombre de Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSA), que es la principal organización empresarial de Sudáfrica que representa a más del 90 por ciento de los empleadores en todos los sectores económicos que se ven afectados por la Ley de Equidad en el Empleo y sus disposiciones. Para empezar, permítanme señalar que BUSA no está en contra de la política del Gobierno de transformar el mercado de trabajo y mejorar la representación de las personas anteriormente desfavorecidas o designadas. De hecho, apoyamos sin reservas esta política. Lo que nos plantea un problema es la manera en que el Gobierno pretende aplicarla.

El Gobierno ha publicado reglamentos que establecen objetivos específicos para el empleo de las personas designadas por categoría profesional en empresas designadas de diversos sectores de la economía. Según estos reglamentos, la Ley de Equidad en el Empleo ha empoderado al Ministerio de Empleo y Trabajo para identificar los sectores o subsectores de la economía y establecer objetivos numéricos para ellos. Sin embargo, el establecimiento de objetivos debe llevarse a cabo previa consulta con los sectores pertinentes.

A priori, la información proporcionada por el Gobierno que se comparte hoy aquí indica que está dando curso a las solicitudes y observaciones de la Comisión de Expertos a fin de mejorar la representación de las personas anteriormente excluidas. Sin embargo, los objetivos numéricos se han fijado de una manera arbitraria y sin tener en cuenta la realidad de los sectores en cuestión, incluidos los datos sobre la disponibilidad de las personas designadas debidamente calificadas en los diversos sectores. A pesar de las reiteradas solicitudes para que se facilitaran los datos que orientaban las normas y los objetivos numéricos, el Gobierno se ha negado a proporcionar los datos, o no los ha recopilado. Esto también ha impedido celebrar consultas significativas entre las empresas o empleadores afectados y el Gobierno, que habrían permitido determinar los problemas que plantean los objetivos y estudiar asimismo la manera de resolverlos.

Para agravar aún más la situación, el Gobierno también se negó, sin ofrecer ninguna razón válida, a desglosar los sectores en subsectores adecuados, o no logró hacerlo. Desglosar los sectores habría permitido establecer objetivos más claros y razonables. En su lugar, la acumulación de sectores significa que se han establecido los mismos objetivos para sectores y subsectores que son muy diferentes tanto en lo que respecta a su estructura como a los requisitos en materia de competencias. A título de ejemplo, los bancos, las compañías de seguros de vida, otras compañías de seguros, los gestores de activos y las empresas de inversión tienen los mismos objetivos, porque se han agrupado en el sector financiero a pesar de las considerables diferencias en lo tocante a sus requisitos en materia de competencias. Esto significa que algunas empresas tendrán objetivos irrazonablemente ambiciosos o inalcanzables a algunos niveles profesionales.

Lamentablemente, el hecho de que el Gobierno se haya negado a consultar o no haya consultado significativamente, o en absoluto, a los sectores empresariales afectados ha conducido a que BUSA inicie un procedimiento judicial contra el Gobierno por sus reglamentos sobre la equidad en el empleo y por los objetivos establecidos para los sectores. A nuestro juicio, esto es realmente lamentable y retrasará cualquier progreso que el Gobierno trate de realizar para mejorar la representación de las personas designadas en el mercado de trabajo.

Para empeorar la situación, los reglamentos establecen sanciones severas en los casos en que un empleador designado no cumple los objetivos. El Gobierno cree que los empleadores pueden eludir las sanciones si son capaces de demostrar que tenían una razón justificada para no cumplirlos, por ejemplo, la no disponibilidad de personas cualificadas que contratar. Si bien esto puede parecer razonable, el enfoque supone una carga para los empleadores, que deben justificar su incumplimiento de los objetivos, cuando el Gobierno podría haber evitado fácilmente esa situación consultando a los empleadores del sector pertinente a fin de establecer objetivos realistas.

Para concluir, reitero que la organización de empleadores a la que represento apoya firmemente la política de transformar el mercado de trabajo y mejorar la representación de las personas anteriormente desfavorecidas. Considero que es improbable que el enfoque del Gobierno de los objetivos para los sectores mejore la representación de las personas designadas en el mercado de trabajo. Por el contrario, provocará resentimiento, oposición y

litigios. BUSA y sus miembros continúan estando dispuestos y abiertos a entablar consultas significativas con el Gobierno a fin de establecer objetivos de empleo adecuados y razonables para las personas o grupos designados.

Miembro gubernamental, Malawi, hablando en nombre de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC): Para empezar, los Estados miembros de la SADC quisieran reafirmar el gran valor que atribuyen al sistema de control de la OIT y, en particular, el enorme respeto que tienen por las discusiones de esta Comisión, como un mecanismo importante para apoyar la mejora continua de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, hemos seguido con gran interés la discusión relativa a la aplicación del Convenio por la República de Sudáfrica. La SADC acoge especialmente con agrado la apertura con la que el Gobierno de Sudáfrica ha enfocado esta discusión, incluida su disposición para proporcionar información detallada sobre las desigualdades, las medidas que están adoptándose y los ámbitos en los que sigue siendo necesario realizar progresos. La SADC recuerda que el mercado de trabajo de Sudáfrica proviene de un contexto basado en un sistema concebido para institucionalizar la discriminación y la exclusión, también en la vida económica y social.

La lucha contra este sistema no ha sido un esfuerzo nacional, sino un esfuerzo respaldado por los países de todo el continente africano y por la comunidad internacional. Por consiguiente, los Estados miembros de la SADC han desempeñado un papel activo al apoyar la liberación de Sudáfrica y el establecimiento de una sociedad democrática basada en la igualdad y la dignidad humana. Si bien se han realizado progresos para democratizar Sudáfrica, la persistencia de la desigualdad en el empleo, la promoción profesional y la representación pone de relieve que los efectos de dicho sistema no pueden reinvertirse totalmente en una sola generación.

Por consiguiente, las disparidades persistentes en los resultados respecto del empleo y la representación de ciertos grupos en los puestos de alta dirección, los obstáculos que afectan a las mujeres y las personas con discapacidad, y las desigualdades más amplias en el mercado de trabajo que se identificaron en la discusión entablada en esta Comisión deben entenderse en el marco de este contexto histórico y de desarrollo más amplio. La SADC toma nota de que el Convenio no solo tiene por objeto prohibir la discriminación, sino también promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Así, el Convenio reconoce que las medidas especiales concebidas para atender las necesidades particulares de las personas o los grupos que requieren protección o asistencia no se considerarán discriminación.

En relación con esto, las medidas encaminadas a combatir las desigualdades persistentes y a promover la igualdad pueden desempeñar un papel importante al llevar a la práctica la propuesta y lograr los objetivos del Convenio. En este contexto, los Estados Miembros han tomado nota de la política legislativa y las medidas institucionales que está aplicando Sudáfrica a fin de promover la representación equitativa y de afrontar las disparidades estructurales que persisten desde hace mucho tiempo en los mercados de trabajo. Comprendemos que estos esfuerzos forman parte del compromiso más amplio de lograr la igualdad y garantizar que todos los segmentos de la sociedad puedan acceder a las oportunidades económicas de una manera que sea coherente con el Convenio y con el Programa de Trabajo Decente.

Valoramos en particular la manera constructiva en que el Gobierno de Sudáfrica ha participado en este proceso. La disposición para aunar esfuerzos abiertamente en lo que respecta a las cuestiones planteadas y para indicar las medidas adoptadas a fin de subsanar las deficiencias existentes refleja un espíritu de cooperación que es plenamente coherente con

los valores de la OIT y los objetivos de su sistema de control. Consideramos humildemente que la Comisión, al examinar este caso y formular su conclusión, debería tomar nota de esta demostración de buena fe, transparencia y compromiso de mejorar continuamente. En efecto, los Estados miembros de la SADC han institucionalizado con los años el diálogo y el intercambio de experiencias a través de las estructuras tripartitas regionales. Tengan la certeza de que, por conducto de estos mecanismos, nuestros Estados miembros seguirán apoyándose mutuamente en la aplicación de las normas internacionales el trabajo, incluidos los resultados dimanantes de esta honorable Comisión.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia**: La Federación de Rusia ha examinado detenidamente los comentarios del Gobierno de la República de Sudáfrica en relación con la aplicación del Convenio. Asimismo, hemos examinado con atención la sección correspondiente del Informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación de dicho Convenio. Cabe señalar que la conocida herencia histórica de Sudáfrica sigue manifestándose en un grave desequilibrio en la estructura del mercado de trabajo del país. Superar esta situación es un proceso largo y complejo, y es evidente que no debemos esperar soluciones fáciles, ni resultados rápidos. En este contexto, las medidas adoptadas por el Gobierno para combatir la discriminación merecen el mayor reconocimiento.

En particular, destacamos el innovador concepto de objetivos quinquenales de equidad en el empleo específicos para cada sector. Esto se contempla en la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo, aprobada en 2022. Confiamos en que esta Ley permitirá al Gobierno avanzar en la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo. Asimismo, cabe señalar que la mencionada Ley entró en vigor el 1 de enero de este año (perdón, del año pasado, 2025) y que el primer informe sobre su aplicación saldrá al final del ciclo de evaluación 2026-2027. Por lo tanto, sería prematuro evaluar el grado de éxito de las medidas innovadoras antes mencionadas.

No obstante, está claro que se ha establecido el marco legislativo y que se ha puesto en marcha el proceso de reforma. Cabe destacar también otras medidas adoptadas por el Gobierno, de conformidad con el Código de Buenas Prácticas para la Prevención y Eliminación del Acoso en el Lugar de Trabajo. La discriminación en el lugar de trabajo se equipara al acoso. Este documento ha entrado en vigor y ya se aplica en la práctica judicial. En principio, deseamos resaltar el enfoque pragmático y constructivo adoptado por el Gobierno de Sudáfrica.

El Gobierno reconoce las dificultades existentes y adopta las medidas legislativas y prácticas pertinentes para superarlas, con el objetivo de resolver esta difícil situación en el mercado de trabajo del país. A la luz de lo anterior, instamos a la OIT a que continúe su interacción constructiva con los miembros de la alianza tripartita de Sudáfrica, incluyendo la prestación de apoyo técnico a todas las partes interesadas.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: La transición de Sudáfrica del *apartheid* a la democracia a finales de los 80 y principios de los 90 dio lugar a importantes reformas constitucionales y legislativas destinadas a abordar las desigualdades históricas. Un hito clave fue la adopción de la Constitución de 1996, que promueve la igualdad y autoriza medidas de acción positiva. Este mandato constitucional condujo a la promulgación de la Ley de Equidad en el Empleo, una de las leyes de transformación más importantes introducidas por el Gobierno democrático. La Ley de Equidad en el Empleo busca reparar la exclusión y la discriminación que sufrieron la mayoría de los sudafricanos durante el *apartheid*.

Para apoyar su aplicación, el Gobierno, los trabajadores y los empleadores han invertido en iniciativas de desarrollo de competencias, de formación y de desarrollo de recursos

humanos. Treinta años después, sin embargo, la transformación sigue incompleta. Según los datos relativos a la equidad en el empleo del ciclo de presentación de memorias de 2022, persiste la representación desproporcionada en todos los niveles ocupacionales, particularmente en los puestos directivos superiores. El mercado de trabajo sigue estando muy influido por los patrones históricos de desigualdad racial y de género, y la propiedad y el control de muchas empresas aún se concentran en manos de hombres blancos.

El Gobierno sigue adoptando medidas importantes para promover la equidad en el empleo y combatir la discriminación. Estas incluyen el mantenimiento de la Comisión para la Equidad en el Empleo, la realización de miles de inspecciones de equidad en el trabajo y la introducción de una legislación de enmienda en materia de equidad en el trabajo con objetivos sectoriales específicos, como ya pudimos escuchar del representante gubernamental. Estos esfuerzos merecen un amplio reconocimiento. Sin embargo, el ritmo de la transformación sigue siendo lento y la representación equitativa en todos los niveles ocupacionales aún está lejos de alcanzarse. Además, se han expresado preocupaciones sobre la falta de información detallada acerca de la aplicación, los desafíos y los resultados del Plan de Acción Nacional.

Para concluir, y a efectos de acelerar una transformación significativa, el Gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil deben seguir colaborando para fortalecer la rendición de cuentas y la implementación. Es fundamental contar con unas memorias claras sobre los progresos realizados, unos resultados medibles, un desarrollo eficaz de las competencias y una aplicación más rigurosa de las obligaciones de equidad en el empleo. Sudáfrica ha establecido un sólido marco legislativo; el desafío ahora es garantizar que sus objetivos se traduzcan en resultados tangibles y reales.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzanía: La República Unida de Tanzanía se adhiere a la presentación realizada por la República de Sudáfrica en sus esfuerzos por aplicar, tanto en la legislación como en la práctica, las disposiciones del Convenio, ratificado en 1977 por el Gobierno. Asimismo, apoyamos la declaración de la SADC sobre este tema. Agradecemos también los incansables esfuerzos que siempre han realizado la Comisión, los interlocutores sociales y la OIT en general para garantizar que todos los Estados Miembros apliquen adecuadamente las disposiciones del Convenio, a fin de lograr, tanto el trabajo decente como la protección de los derechos fundamentales en el trabajo. La República Unida de Tanzanía confía plenamente en que el Gobierno de Sudáfrica seguirá adoptando medidas específicas para implementar la prioridad de acción nacional sobre racismo y acoso, los artículos de su Constitución y demás leyes pertinentes, a efectos de reconocer la legitimidad de las medidas especiales orientadas a abordar las desventajas históricas y las que aún persisten, y para promover la igualdad sustantiva, de conformidad con los requisitos del Convenio.

En relación con el certificado de cumplimiento de la equidad en el empleo, previsto en el artículo 53 de la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo de 2022, en el que el Gobierno ha automatizado el sistema de certificación para mejorar la integridad y reducir el fraude, alentamos al Gobierno de Sudáfrica a que, en su próximo ciclo de presentación de memorias, comparta con confianza con la Comisión la información actualizada sobre los resultados positivos de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para incluir a las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes, así como los resultados de las acciones específicas emprendidas por los empleadores para brindar una capacitación a los trabajadores. La República Unida de Tanzanía reconoce los desafíos históricos y estructurales que siguen afectando a los mercados de trabajo en muchas sociedades, en particular aquellos derivados de la discriminación y la desigualdad institucionalizadas. En este sentido, valoramos la transparencia de Sudáfrica en su colaboración con los mecanismos de control de la OIT y su

compromiso demostrado con el constitucionalismo, el diálogo social y la consecución progresiva de la igualdad en el empleo y la ocupación. Tomamos nota de las medidas legislativas y políticas adoptadas, incluidas la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo y la introducción de objetivos sectoriales de equidad en el empleo, como parte de los esfuerzos nacionales más amplios realizados para abordar las persistentes disparidades en el mercado de trabajo.

La República Unida de Tanzanía reconoce, además, que la transformación de las desigualdades en el mercado de trabajo es un proceso gradual que requiere tiempo, un diálogo inclusivo y un compromiso institucional sostenido. Por consiguiente, alentamos a la adopción de un enfoque constructivo y equilibrado en las deliberaciones de la Comisión.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO), la organización de trabajadores más representativa de los Estados Unidos de América, apoya esta declaración. En mayo de 1993, el Presidente sudafricano Nelson Mandela visitó el Reino Unido para reunirse con los padres de Stephen Lawrence, un joven asesinado dos semanas antes en un ataque racista. La visita del presidente impulsó una profunda reflexión en el Reino Unido, que dio lugar a las recomendaciones del informe McPherson de 1999. El informe puso al descubierto el racismo institucional del país y transformó radicalmente el enfoque británico de la discriminación, pasando de la mera prohibición de conductas discriminatorias a la promoción activa de la igualdad racial.

Una consecuencia fue la Ley de Igualdad de 2010, piedra angular del cumplimiento del Convenio por el Reino Unido, que permitió tomar medidas positivas para llegar a grupos subrepresentados de posibles empleados y proporcionar educación y capacitación para ayudar a superar las barreras al empleo. Sin embargo, si bien en el informe McPherson se recomendaron objetivos de contratación estrictos en algunos sectores, como la policía, las políticas posteriores han favorecido un enfoque voluntario. El resultado, 27 años después del caso McPherson, es de cierta mejora, pero con una desigualdad persistente. Esto queda ilustrado por un artículo de *The Guardian* de 2021 que, si bien aparentemente celebra un informe en el que se muestra un aumento del 100 por ciento en cuatro años en el número de trabajadores negros y de minorías étnicas en los puestos más altos en 28 áreas clave de importancia nacional, incluyendo la política, el sector público, la banca, los medios de comunicación, etc., señala que esto aún significa que solo el 6 por ciento pertenecía a minorías étnicas que, por lo demás, representaban el 14 por ciento de la fuerza del trabajo, y señala que, numéricamente hablando, ese 6 por ciento cabría en un autobús de Londres.

En la misma línea, nuestra Oficina Nacional de Estadística informa de que, mientras que el 10 por ciento de todos los trabajadores blancos son administradores, directores o altos cargos, solo el 5 por ciento de todos los trabajadores negros ocupan dichos puestos. Un estudio del Congreso de Sindicatos (TUC) muestra que los trabajadores negros tienen una probabilidad desproporcionadamente mayor de enfrentarse a la inseguridad: uno de cada 13 trabajadores negros y de minorías étnicas tiene un empleo precario, en comparación con uno de cada 20 trabajadores blancos. El reciente compromiso del Gobierno del Reino Unido con la obligatoriedad de informar sobre la brecha salarial por origen étnico, con el objetivo de revelar las desigualdades estructurales en el empleo y promover medidas para abordarlas, es un paso adelante bienvenido y fundamental. Sin embargo, solo tendrá un impacto duradero si se acompaña de planes de acción serios por parte de las empresas, impulsados por una verdadera voluntad de cambio. La obligatoriedad de informar sobre la brecha salarial representa un reconocimiento de que será necesario un nivel adicional de control para abordar

la persistente desigualdad y discriminación en el Reino Unido. Y si aun así el progreso es demasiado lento, se necesitará otro nivel, y otro, y otro.

Tanto más en el caso de Sudáfrica, donde el Gobierno intenta deshacer el legado del *apartheid*, concretamente el racismo estructural e institucional de una intensidad asombrosa. La experiencia británica demuestra que las disparidades en el empleo y el ascenso profesional pueden superarse con un compromiso real —que a veces implica un gran esfuerzo e inversión por parte de los empleadores— para eliminar las barreras a las que se enfrentan los trabajadores negros y otros grupos subrepresentados. Pero también demuestra que se necesitará un mayor estímulo, incluidas medidas obligatorias, si queremos desmantelar de verdad el racismo estructural y la desigualdad.

Miembro gubernamental, Namibia: Namibia da las gracias a la Comisión y reconoce al Gobierno de Sudáfrica su participación abierta y transparente en el asunto en cuestión. Subrayamos la importancia que reviste que nuestras discusiones en este foro se mantengan firmemente arraigadas en el mandato de esta Comisión, que consiste en examinar cómo los Estados Miembros respetan y aplican las normas internacionales del trabajo que han ratificado. La Ley de Equidad en el Empleo de Sudáfrica se promulgó para abordar las profundas desigualdades ocasionadas por décadas de *apartheid*, donde la raza, el género y el origen social determinaban el acceso al trabajo calificado y a los puestos directivos. Estos patrones, estas realidades, aún no se han superado y no cabe esperar que desaparezcan de la noche a la mañana, ni siquiera con los mayores esfuerzos. En la actualidad, siguen presentes, reflejados en la baja representación de sudafricanos negros, especialmente mujeres y personas con discapacidad, en puestos directivos en diferentes sectores e industrias. Por consiguiente, las medidas introducidas en virtud de la Ley responden directamente a desequilibrios históricos reales, no imaginarios, en esa sociedad. Están en plena consonancia con el artículo 1, 2) del Convenio, que permite medidas especiales para promover la igualdad sustantiva.

Namibia, en el contexto de nuestra propia experiencia histórica, observa, según la información presentada por Sudáfrica, el ritmo lento pero constante de la transformación que se está produciendo en ese país hermano, como por ejemplo las recientes reformas legislativas y el establecimiento de un sistema digital de certificación del cumplimiento. Asimismo, destacamos las medidas concretas adoptadas por Sudáfrica para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluido el Código de Buenas Prácticas para la Prevención y Eliminación del Acoso. Estas intervenciones prácticas ya están siendo aplicadas por los tribunales, proporcionando, así, soluciones reales a los trabajadores que hacen frente a la discriminación, al acoso laboral y a la violencia de género. Namibia alienta a la Comisión a que examine este caso dentro de su mandato establecido y a que reconozca los esfuerzos sostenidos, continuos y de buena fe del Gobierno sudafricano, como viene a demostrar la pronta aplicación de las recientes reformas.

Apoyamos un proceso de control constructivo y equilibrado, centrado exclusivamente en la aplicación de las normas del trabajo.

Miembro trabajador, Botswana: Mi país linda con Sudáfrica. Por ello, estamos muy al tanto de lo que ocurre en el país, y también de sus retos históricos. En su Informe, la Comisión de Expertos ha observado que el Gobierno no ha facilitado información sobre las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia (2019-2024), incluidos los obstáculos identificados y los resultados obtenidos.

Es de todos conocido que no se puede pasar por alto la falta de información para presentar memorias. Un aspecto fundamental de los problemas relativos al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia en Sudáfrica es, no obstante, la dolorosa historia del *apartheid* que se remonta a más de 300 años. En Sudáfrica se alcanzó la libertad en 1994. Estamos hablando de una democracia que cuenta con casi 32 años, con las cicatrices del *apartheid* aún recientes y, en muchos casos, aún sangrantes.

Del Informe de la Comisión de Expertos se desprende que el grupo de población blanca ocupa el 62,9 por ciento de los puestos de alta dirección a pesar de representar el 8 por ciento de la tasa de población económicamente activa (PEA), seguido de la población india, que ocupa un 11,2 por ciento de dichos puestos, aunque representa el 2,7 por ciento de la PEA. Por el contrario, la población africana, que representa el 80 por ciento de la PEA, ocupa solo el 16,9 por ciento de los puestos de alta dirección. No se trata solo de cifras. Reflejan un sistema histórico que durante décadas ha perjudicado a la población africana, a la que hoy se tacha de xenófoba e intolerante. Estas son las cicatrices del *apartheid*. Son visibles y sangran.

En ningún momento debe darse la impresión de que el Gobierno de Sudáfrica tolera o aprueba cualquier acción de carácter xenófobo, intolerante y racista. De hecho, el Gobierno sudafricano ha promulgado leyes que tipifican como delito tales acciones y ha condenado públicamente en diferentes medios de comunicación estos actos delictivos perpetrados por pequeños grupos en todo el país y, evidentemente, en determinadas provincias del mismo. Esto queda patente en la declaración del Ministerio de Relaciones Internacionales y Cooperación del 8 de mayo de 2026 y en el discurso del Día de la Libertad pronunciado en abril de 2026 por Su Excelencia, el Presidente de Sudáfrica, Cyril Ramaphosa. El preámbulo de la Constitución de la OIT sostiene que la paz duradera solo puede basarse en la justicia social y destaca que las condiciones de trabajo deficientes, como las largas jornadas y los bajos salarios, provocan malestar a nivel mundial. Hace hincapié en que la falta de adopción de un régimen de trabajo realmente humano constituye una amenaza para la estabilidad internacional y obstaculiza el progreso en otras naciones que exigen mejoras en cuestiones como la protección de los trabajadores y la seguridad social. Esta es la responsabilidad que todas las naciones africanas deben asumir para mejorar la situación socioeconómica de su población.

En conclusión, el Gobierno de Sudáfrica reconoce que existen estos retos en el país. Lo que necesitan es apoyo, más que condenas. Se trata de un asunto muy delicado que es consecuencia directa de su dolorosa historia. Por último, se anima al Gobierno a que continúe colaborando con los interlocutores sociales para tratar de encontrar soluciones duraderas a estas cuestiones.

Miembro gubernamental, Malawi: Malawi se suma a las declaraciones realizadas por la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), Sudáfrica y todos los demás países de la SADC que han intervenido anteriormente. Malawi elogia al Gobierno por su colaboración constructiva con la presente Comisión. Ha tomado nota de la información facilitada por Sudáfrica en relación con el caso que se debate sobre la aplicación del Convenio.

Elogia además los esfuerzos que está realizando el Gobierno para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluidas las medidas destinadas a corregir las desventajas históricas y mejorar la representación en el mercado de trabajo. Dichos esfuerzos son coherentes con los principios del Convenio y tienen por objeto lograr la igualdad sustantiva y garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su color o raza, tengan acceso a oportunidades de trabajo decente. Malawi también acoge con satisfacción la forma abierta y transparente en que Sudáfrica ha colaborado con esta Comisión

y el compromiso demostrado de abordar los retos pendientes mediante el diálogo, la consulta y las mejoras continuas.

Por lo tanto, Malawi alienta a que continúe la colaboración constructiva entre el Gobierno de Sudáfrica y los interlocutores sociales para mejorar continuamente la aplicación de los principios del Convenio y promover mercados de trabajo inclusivos y equitativos.

Miembro trabajadora, España: Sudáfrica cuenta con uno de los marcos constitucionales y legislativos más progresistas del mundo para combatir la discriminación y promover la igualdad en el empleo. Sin embargo, como muestra el Informe de la Comisión de Expertos, el legado del *apartheid* sigue configurando profundamente el mercado laboral.

A pesar de constituir solo el 8 por ciento de la población económicamente activa, los sudafricanos blancos ocupan casi el 63 por ciento de los puestos de alta dirección, mientras que los africanos, que representan aproximadamente el 80 por ciento de la población económicamente activa, ocupan menos del 17 por ciento de dichos puestos. Estas disparidades reflejan décadas de acceso desigual a la educación, a los activos productivos, al capital, a la propiedad empresarial, a las redes profesionales y a las oportunidades económicas.

Los trabajadores reconocen y apoyan los esfuerzos del Gobierno de Sudáfrica a través de la Ley de Equidad en el Empleo, la Comisión para la Equidad en el Empleo, las inspecciones laborales y la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo de 2022, que introduce objetivos sectoriales destinados a acelerar la transformación en los lugares de trabajo. Sin embargo, la transformación avanza lentamente, y la propiedad y el control de amplios sectores de la economía siguen concentrados en un número relativamente reducido de empresas históricamente favorecidas.

Esto continúa limitando las oportunidades de muchos sudafricanos negros para acceder a empleos de calidad, puestos de liderazgo y una participación económica significativa.

Las consecuencias de la lenta transformación son cada vez más visibles entre la juventud sudafricana con una creciente frustración entre una generación nacida después del *apartheid* que esperaba que la democracia ampliara progresivamente el acceso a las oportunidades. Cuando gran parte de la juventud permanece excluida del empleo, la educación y la formación, se debilita la cohesión social. La frustración crece y, en ocasiones, se dirige hacia migrantes y otros grupos vulnerables. Por esta razón, el debate debe ir más allá del cumplimiento normativo y la aplicación de la ley. También debe abordar la financiación del desarrollo y la formación de competencias.

Sudáfrica requiere apoyo nacional e internacional sostenido para acelerar la transformación económica inclusiva. La financiación del desarrollo debe apoyar programas de formación de competencias a gran escala que doten a los jóvenes, a las mujeres, a las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos de las competencias requeridas por los mercados laborales modernos. Por tanto, instamos al Gobierno, a las organizaciones de empleadores, a las de trabajadores y a los socios de desarrollo a trabajar juntos mediante el diálogo social para acelerar la transformación y garantizar que la promesa de igualdad contenida en el Convenio se convierta en una realidad para todo el pueblo sudafricano.

Miembro gubernamental, Mozambique: Me dirijo a esta Comisión con profundo respeto para comentar el caso de Sudáfrica. Mozambique agradece al Gobierno de Sudáfrica su colaboración constructiva con la Comisión y la transparencia que refleja su memoria. Reconocemos los esfuerzos continuos de Sudáfrica por acabar con las inveteradas desigualdades en el empleo y la ocupación, entre otras cosas mediante reformas legislativas,

medidas de equidad en el empleo y mecanismos reforzados para combatir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Observamos que el problema detectado debe considerarse dentro del contexto histórico específico de Sudáfrica y reconocemos que el logro de la igualdad sustantiva requiere esfuerzos sostenidos a lo largo del tiempo. Observamos además que los objetivos sectoriales en lo que respecta a la equidad en el empleo, recientemente introducidos, pretenden ser medidas flexibles para promover una representación equitativa y corregir las desventajas históricas.

Mozambique acoge con satisfacción el compromiso de Sudáfrica con el diálogo con sus interlocutores sociales y su cooperación con el sistema de control de la OIT. Alentamos al Gobierno a que prosiga con estos esfuerzos y reafirmamos nuestro apoyo a un examen equilibrado y constructivo de este caso, en consonancia con los principios y objetivos del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Libia**: El Estado de Libia desea expresar su agradecimiento a la Delegación de la República de Sudáfrica por la presentación transparente y equilibrada que ha realizado sobre la aplicación del Convenio. Libia ha escuchado atentamente los datos y las reformas presentados por Sudáfrica, así como el compromiso genuino que ha demostrado en su cooperación con los mecanismos de control de la Organización.

Libia considera que el enfoque adoptado por Sudáfrica constituye un modelo para los Estados que asumen sus obligaciones internacionales con buena fe, responsabilidad y claridad. El Gobierno ha facilitado información precisa sobre los retos que aún persisten en el mercado laboral, ha reconocido abiertamente la lentitud del proceso de transformación y, al mismo tiempo, ha presentado un marco legislativo e institucional avanzado que refleja una voluntad política genuina de hacer frente a los efectos de la discriminación histórica. Libia afirma además que las medidas especiales adoptadas por Sudáfrica, incluidas las metas sectoriales flexibles y las medidas de acción positiva, se inscriben claramente en lo permitido por el artículo 1, 2) del Convenio, que reconoce la legitimidad de las medidas destinadas a lograr la igualdad sustantiva y a abordar las disparidades arraigadas. Estas medidas tampoco constituyen cuotas rígidas, ni socavan el principio del mérito. Más bien, representan instrumentos normativos legítimos para lograr una representación justa y equilibrada.

El Estado de Libia toma nota asimismo de los importantes avances logrados por Sudáfrica en el fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento, incluido el sistema digital de certificados de cumplimiento de la equidad, así como de los avances legislativos e institucionales en el ámbito de la lucha contra el acoso y la discriminación, lo que refleja un compromiso genuino de proporcionar recursos efectivos y exigibles.

El Estado de Libia, plenamente consciente de que estamos ante debates sensibles, desea hacer hincapié en que la evaluación objetiva de los esfuerzos de los Estados debe basarse en el texto de los convenios y en las normas de la Organización, y que debe permanecer libre de cualquier consideración externa ajena al mandato de la Comisión. A este respecto, Libia considera que la presentación realizada por Sudáfrica refleja un cumplimiento sincero y un espíritu constructivo dignos de reconocimiento.

En consecuencia, el Estado de Libia expresa su pleno apoyo a los esfuerzos de la República de Sudáfrica y exhorta a la Comisión a que examine la información y las reformas presentadas por el Gobierno en el marco de la equidad, la objetividad y el espíritu de cooperación internacional sobre los que se fundó la OIT.

Miembro gubernamental, Níger: Agradezco la presentación clara y transparente realizada por Sudáfrica sobre la aplicación del Convenio. El Níger toma nota con satisfacción de la información proporcionada, en particular los datos detallados y desglosados, que reflejan el enfoque metódico ejemplar de Sudáfrica para luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad en el mercado de trabajo.

Sudáfrica proporcionó información precisa sobre los problemas que aún persisten en el mercado de trabajo e incluso reconoció la lentitud de las transformaciones en ese ámbito. Esta transparencia es una prueba de su compromiso sincero. Sudáfrica explicó claramente que los objetivos sectoriales quinquenales no constituyen cuotas fijas, sino parámetros flexibles. Los empleadores designados, es decir, aquellos con 50 o más empleados, establecen sus propios objetivos anuales en concertación con los sindicatos y los armonizan con los objetivos sectoriales.

El Níger considera que las medidas especiales adoptadas se enmarcan claramente en el ámbito del artículo 1, 2) del Convenio, que reconoce la legitimidad de las medidas destinadas a instaurar una igualdad real y abordar unas desigualdades profundamente arraigadas. Estas medidas no constituyen cuotas rígidas ni menoscaban el principio del mérito. Más bien, representan instrumentos reguladores legítimos para lograr una representación justa y equilibrada. Además, el Níger celebra los importantes progresos realizados por Sudáfrica en el fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento, especialmente en el sistema digital de certificados de cumplimiento de la equidad, así como en la evolución legislativa e institucional en materia de lucha contra el acoso y la discriminación, lo que demuestra un compromiso genuino para brindar mecanismos de reparación efectivos y aplicables.

Para concluir, invitamos a los miembros de esta honorable Comisión a considerar debidamente los esfuerzos de Sudáfrica para establecer un marco legislativo e institucional acorde con el Convenio; su buena cooperación con los interlocutores sociales y la Organización Internacional del Trabajo; su transparencia y su buena fe demostradas en las memorias de mitad de periodo; y su participación constructiva en el marco del presente procedimiento. Debería alentarse a Sudáfrica en sus esfuerzos y brindarle apoyo mediante una mayor asistencia técnica para el cumplimiento de sus obligaciones.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM): La ICM agradece a la Comisión la oportunidad de contribuir a esta discusión y al Gobierno de Sudáfrica su memoria, y acoge con beneplácito el diálogo constructivo que se está llevando a cabo en relación con la aplicación del Convenio. Queremos comenzar reconociendo el compromiso constante del Gobierno de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Sudáfrica se enfrenta con el desafío singular de abordar los profundos y duraderos efectos del *apartheid*, al tiempo que continúa construyendo un mercado de trabajo inclusivo basado en la dignidad, la igualdad y la justicia social. Los miembros trabajadores acogen con satisfacción los esfuerzos realizados a través de la Ley de Equidad en el Empleo y su reciente enmienda para fortalecer su aplicación, la labor de la Comisión para la Equidad en el Empleo y las inspecciones realizadas para supervisar su cumplimiento.

Estas medidas vienen a demostrar un claro compromiso para abordar las desigualdades históricas y promover la representación equitativa en el lugar de trabajo. Los miembros trabajadores reiteran que las medidas de acción positiva constituyen un componente legítimo e importante de los esfuerzos encaminados a promover la igualdad sustantiva. De conformidad con el artículo 5 del Convenio, las medidas especiales destinadas a abordar los efectos persistentes de la discriminación histórica desempeñan un papel fundamental para

garantizar que la igualdad de oportunidades y de trato se convierta en una realidad para todos los trabajadores. Al mismo tiempo, nuestro planteamiento hoy no está en la justificación de estas medidas, sino en su aplicación efectiva. La cuestión clave que se plantea a la Comisión es cómo garantizar que los marcos jurídicos y de políticas se traduzcan en mejoras tangibles en la vida de los trabajadores.

En este sentido, alentamos al Gobierno a que continúe fortaleciendo los mecanismos de aplicación y a que garantice que las inspecciones vayan acompañadas de apoyo práctico a los empleadores y a los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones de equidad en el empleo. La aplicación efectiva requiere no solo controlar el cumplimiento, sino también identificar obstáculos, compartir buenas prácticas y promover la transformación del lugar de trabajo en todos los sectores. Los miembros trabajadores elogian el anuncio del Presidente Ramaphosa, en febrero de 2026, sobre el nombramiento de 10 000 inspectores del trabajo adicionales permanentes para reforzar el cumplimiento de la legislación clave en materia laboral, incluida la Ley de Equidad en el Empleo. Esperamos con interés ver el impacto de esta importante inversión en los próximos años. Asimismo, alentamos al Gobierno a que continúe implementando medidas para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia.

Agradeceríamos información adicional sobre la implementación del Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, así como sobre los resultados alcanzados en la promoción de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. Para concluir, los miembros trabajadores reconocen los importantes esfuerzos ya realizados por el Gobierno y alientan a que se continúe trabajando para fortalecer la aplicación, el seguimiento y el diálogo social. Confiamos en que, mediante un compromiso sostenido y la aplicación efectiva del Convenio, se podrán lograr mayores avances en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores de Sudáfrica.

Representante gubernamental: En nombre del Gobierno y el pueblo de Sudáfrica, expresamos nuestra profunda gratitud a todos los Estados Miembros y a los interlocutores sociales que han formulado observaciones edificantes en apoyo de nuestro caso ante la Comisión. Su solidaridad y su postura basada en principios no solo han reforzado nuestros argumentos jurídicos, sino que han reafirmado un compromiso compartido con la equidad, la justicia y la integridad de las normas internacionales del trabajo. Sus observaciones constructivas han puesto de relieve, con una claridad inestimable, la importancia del respeto al Estado de derecho y al debido proceso.

Les estamos profundamente agradecidos por sus ánimos y por la confianza que han depositado en nuestra posición. Reconocemos que siguen existiendo importantes retos para superar las desigualdades profundamente arraigadas heredadas del pasado. Estamos plenamente de acuerdo con la opinión del Grupo de los Empleadores de que la eliminación de la discriminación en el mercado de trabajo lleva tiempo. Seguiremos avanzando paso a paso en la búsqueda de la equidad en nuestro mercado laboral. Queremos volver a hacer hincapié en que nuestros objetivos sectoriales en materia de equidad en el empleo no constituyen cuotas raciales rígidas ni exigen o imponen el nombramiento o la promoción de personas no cualificadas. De hecho, los empleadores siguen teniendo la facultad de tener en cuenta las cualificaciones, las competencias, la experiencia, los requisitos operativos y la disponibilidad de candidatos debidamente cualificados.

Asimismo, debemos hacer hincapié en que nuestro enfoque se basa en la consulta con todas las partes interesadas del mercado de trabajo: empleadores y sus organizaciones,

trabajadores y sindicatos, académicos, sociedad civil y el público en general. Para nosotros, esto es clave en todo proceso legislativo y de formulación de políticas en Sudáfrica. Como tal, los objetivos sectoriales quinquenales son el resultado de un amplio proceso de consulta con todas las partes interesadas del sector, que comenzó en 2018 y se prolongó hasta 2025, cuando se publicaron. De hecho, en el reciente caso relacionado con la equidad en el empleo, el 22 de mayo de 2026, el Tribunal Constitucional desestimó la impugnación del proceso de consulta, dictaminando que se había llevado a cabo una consulta suficiente para determinar los objetivos sectoriales.

Reconocemos que existen litigios en curso sobre algunos elementos de nuestros objetivos de equidad en el empleo. Por ello, nos abstendremos de hacer comentarios al respecto, ya que el asunto está *sub iudice*. Teniendo esto en cuenta, reiteramos nuestro llamamiento a la OIT para que se mantenga vigilante con el fin de evitar que el mecanismo de control sea utilizado como arma por partes que buscan, a través de procesos internacionales, resultados que siguen siendo objeto de consideración en los sistemas jurídicos nacionales. La OIT atraviesa dificultades financieras. En nuestra opinión, este caso no era necesario.

Para concluir, permítanme transmitir a esta Comisión tres mensajes firmes y claros. En primer lugar, nuestro compromiso con las normas internacionales del trabajo sigue siendo inquebrantable. Sudáfrica sigue adhiriéndose al conjunto de los convenios de la OIT, al Programa de Trabajo Decente y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Colaboramos con esta Comisión y con la Comisión de Expertos de buena fe y cumplimos nuestras obligaciones no por imposición, sino porque creemos profundamente en la misión relativa a la justicia social de esta Organización.

En segundo lugar, cuando surgen retos, los abordamos mediante la ley, no ignorándolos. Toda discrepancia entre la legislación nacional y las normas internacionales, si la hubiera, se resuelve mediante procesos transparentes y constitucionalmente establecidos, el escrutinio parlamentario, el diálogo social, el escrutinio público y la revisión judicial. No rehuimos las críticas constructivas. Solo pedimos que nuestros esfuerzos se evalúen a la luz de la realidad tangible de nuestra democracia constitucional.

En tercer y último lugar, Sudáfrica nunca abandonará la supremacía de su Constitución y la amplia infraestructura institucional para garantizar el Estado de derecho y resolver las controversias, y tampoco su solidaridad con la comunidad internacional de los derechos en el trabajo. Acogemos con satisfacción el diálogo continuo, la cooperación técnica y las orientaciones de la Comisión mientras nos esforzamos por dar pleno efecto a las normas que hemos adoptado voluntariamente.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores reconocen los esfuerzos realizados por el Gobierno de Sudáfrica para cumplir con su obligación en virtud del Convenio. A pesar de estos esfuerzos, la información facilitada por el Gobierno de Sudáfrica parece indicar que sigue habiendo un número desproporcionado de sudafricanos blancos en puestos directivos. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Sudáfrica a que presente la información solicitada por la Comisión de Expertos. En particular:

1. Los resultados obtenidos en la transformación de los mercados de trabajo para una representación más equitativa de los grupos designados.
2. La evaluación de sus medidas de acción positiva, en particular en relación con los objetivos cuantitativos sectoriales quinquenales para los empleadores designados.

3. Las medidas adoptadas en el marco del Plan de acción nacional de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, 2019-2024, los obstáculos identificados y los resultados obtenidos.

4. La repercusión de la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo, en su versión modificada, en relación con los certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo.

En lo que respecta al segundo punto, los miembros empleadores apoyan el objetivo legítimo de transformar el mercado de trabajo con vistas a promover la inclusión de las personas desfavorecidas. Sin embargo, ciertas medidas, como el establecimiento arbitrario de objetivos cuantitativos sectoriales, no son adecuadas. Estos objetivos sectoriales deberían fijarse tras una consulta genuina y significativa con los empleadores más representativos afectados, con el objeto de garantizar su sostenibilidad económica.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno sudafricano los esfuerzos realizados y la información que ha puesto hoy a nuestra disposición. Asimismo, le damos las gracias por la forma constructiva y positiva en que ha colaborado con nuestra Comisión. El Grupo de los Trabajadores agradece además a todos los participantes sus aportaciones a este debate.

Creemos que el intercambio de hoy ha ido más allá de un simple examen técnico de la legislación y del Informe. Nos ha permitido abordar una cuestión más profunda y fundamental: a saber, cómo los países que salen de sistemas de discriminación arraigados e impuestos por el Estado pueden alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y de trato en la práctica.

En el caso de Sudáfrica, esta cuestión no puede abordarse sin recordar el profundo y duradero legado del *apartheid*. Durante decenios, la discriminación no fue algo secundario: estaba institucionalizada, codificada y se aplicaba activamente por parte del Estado. Sectores enteros de la población fueron sistemáticamente excluidos de una participación significativa en la economía, privados del acceso a la educación, a las profesiones cualificadas, a los puestos de responsabilidad y a la propiedad de los recursos productivos. El propio mercado laboral estaba estructurado según criterios raciales, lo que garantizaba que la desigualdad se reprodujera a lo largo de las generaciones.

Este contexto histórico es esencial. Nos recuerda que las desigualdades que observamos hoy no son fruto del azar, sino el resultado directo y deseado de las políticas públicas del pasado.

Precisamente, en respuesta a esta realidad, se adoptaron la Ley de Equidad en el Empleo y las medidas de transformación asociadas con esta. Estas medidas no están diseñadas para crear nuevas formas de discriminación. Su objetivo es desmantelar las barreras estructurales y los efectos duraderos de un sistema que excluía deliberadamente a la mayoría de los trabajadores. Pretenden restablecer el equilibrio y crear las condiciones en las que la igualdad pueda convertirse en una realidad palpable.

Desde el punto de vista del Convenio, la cuestión pertinente no es, por tanto, saber si existen tales medidas, sino si persiguen un objetivo legítimo, si tienen por objeto superar una desventaja arraigada y si contribuyen a alcanzar una igualdad real en la práctica. A este respecto, los miembros trabajadores recuerdan que en el Convenio se reconoce explícitamente que es posible que se requieran medidas especiales para abordar las desigualdades estructurales. Lo que importa es saber si estas medidas son eficaces.

Y esto nos lleva a la cuestión central que se plantea ante nuestra Comisión: ¿cómo medir el éxito? El éxito no puede reducirse a la mera existencia de políticas, ni únicamente a objetivos numéricos. La verdadera medida reside en los resultados. Depende de si los trabajadores históricamente excluidos disfrutan de un acceso real y significativo al trabajo decente. Depende de la capacidad de estos para acceder a la formación, desarrollar competencias y ascender a puestos de responsabilidad y liderazgo. Depende de la capacidad de las mujeres, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos para participar en el mercado laboral en condiciones de verdadera igualdad. En otras palabras, la cuestión es saber si se están eliminando efectivamente las desigualdades estructurales heredadas del *apartheid* y si las oportunidades se amplían de manera tangible y sostenible.

La información presentada a nuestra Comisión indica que, a pesar de los avances, persisten disparidades sustanciales. Las desigualdades económicas siguen reflejando patrones históricos de exclusión. Persisten importantes diferencias en el acceso a un empleo de calidad, en la promoción profesional y en la representación en los niveles de responsabilidad más elevados.

Esta realidad subraya la pertinencia persistente —e incluso la necesidad— de medidas destinadas a promover la equidad en el empleo y la igualdad real. También pone de relieve la importancia de una evaluación periódica basada en datos empíricos para garantizar que estas medidas produzcan resultados concretos y respondan a los obstáculos que perduran.

A la luz de estas consideraciones, los miembros trabajadores felicitan al Gobierno sudafricano por sus esfuerzos continuados y lo animan a seguir reforzando sus iniciativas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todos los grupos destinatarios.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de Sudáfrica y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota del contexto histórico que ha dado lugar a profundas y persistentes desigualdades en el mercado de trabajo de Sudáfrica. Asimismo, tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para adoptar un marco legislativo e institucional integral para promover la igualdad en el empleo y la ocupación, a pesar de lo cual, en la práctica, siguen existiendo desigualdades persistentes en el mercado de trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión invitó al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tomara medidas para:

- **seguir intensificando los esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todos los grupos designados, prestando especial atención a los grupos infrarrepresentados, y que comunicara información sobre:**
  - **los resultados obtenidos en la transformación del mercado de trabajo para que en él estén representados de forma más equitativa los grupos designados;**

- **las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, 2019-2024, los obstáculos detectados y los resultados obtenidos;**
- **el impacto de la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo en su tenor enmendado (medidas de evaluación de los criterios para la expedición de certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo y el número de certificados denegados en base a dicha evaluación);**

- **proporcionar información estadística actualizada y desglosada sobre los progresos realizados en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación;**
- **garantizar consultas significativas con los sectores pertinentes para establecer los objetivos cuantitativos quinquenales de equidad en el empleo por sectores, de conformidad con la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4, 2022.**

La Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2026.

Representante gubernamental: El Gobierno de la República de Sudáfrica agradece a la Comisión que haya examinado detenidamente nuestras observaciones y el debate constructivo que se ha mantenido a continuación. Acogemos con agrado las conclusiones de la Comisión publicadas hoy, 10 de junio de 2026, en las que se reconoce tanto el contexto histórico de las profundas y persistentes desigualdades en nuestro mercado de trabajo como el marco legislativo e institucional integral que Sudáfrica ha adoptado para promover la igualdad en el empleo y la ocupación. Asimismo, tomamos nota del reconocimiento por parte de la Comisión de que, a pesar de estos esfuerzos, en la práctica siguen existiendo disparidades persistentes. Se trata de retos a los que nos enfrentamos a diario, y son precisamente la razón por la que hemos reforzado nuestro marco legislativo mediante la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo de 2022 y sus objetivos sectoriales.

El Gobierno acepta las invitaciones y los llamamientos realizados por la Comisión y desea responder de la manera siguiente.

El Gobierno confirma su compromiso de facilitar toda esta información a la Comisión de Expertos dentro del plazo solicitado, es decir, a más tardar el 1 de septiembre de 2026. En particular, tomamos nota del interés de la Comisión por la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo. Facilitaremos datos detallados sobre las medidas vigentes para evaluar los criterios de valoración para la expedición de certificados de cumplimiento de la igualdad en el empleo, así como el número de certificados denegados por este motivo. También nos aseguraremos de que nuestra memoria incluya información estadística actualizada y desglosada sobre los avances hacia la igualdad de oportunidades y de trato.

En segundo lugar, nuestro Gobierno se toma muy en serio este llamamiento y, por consiguiente, confirmamos que el proceso de fijación de objetivos sectoriales se ha basado, y sigue basándose, en consultas. No obstante, reconocemos que las consultas deben ser continuas, iterativas y responder de verdad a las realidades sectoriales. Nos comprometemos a reforzar y profundizar estos procesos de consulta antes de la próxima ronda de fijación de objetivos, garantizando la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a nivel sectorial.

En tercer lugar, dado que nos han pedido que presentemos la memoria a más tardar el 1 de septiembre de 2026, nos aseguraremos de cumplir con el plazo y de prepararla íntegramente, en consulta con nuestros interlocutores sociales y de conformidad con nuestras prácticas habituales.

Para concluir, queremos decir que las conclusiones de esta Comisión se centran, acertadamente, en el camino que tenemos por delante. Acogemos con satisfacción ese enfoque. El compromiso del Gobierno con los objetivos del Convenio es inquebrantable. Seguiremos trabajando por la consecución de la igualdad sustantiva en el empleo y la ocupación, no solo porque es nuestra obligación internacional, sino también porque es nuestro imperativo constitucional y moral como Sudáfrica democrática.

Agradecemos una vez más a la Comisión su compromiso y la oportunidad que nos brinda de responder.

Togo (ratificación: 1983)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 5, 1) del Convenio. Consultas tripartitas efectivas

El Gobierno siempre ha organizado de manera tripartita su participación en la Conferencia Internacional del Trabajo, no solo garantizando la cobertura total de los interlocutores sociales, sino, sobre todo, implicando a estos desde el principio en el estudio y el análisis de todos los informes que serán objeto de debate en la Comisión. Se comparten los puntos incluidos en el orden del día, y asimismo las memorias sobre los convenios ratificados o no ratificados, si bien lamentamos constatar que las organizaciones de trabajadores tienen dificultades para hacer llegar sus posibles enmiendas u observaciones. Antes de viajar a la Conferencia, el Gobierno organiza reuniones con todos los participantes. El Gobierno se esfuerza por garantizar la aplicación de los convenios que ha ratificado libremente y, en caso de dificultades importantes, no duda en recabar el apoyo de la OIT.

El Gobierno aún no ha denunciado ningún convenio de la OIT. Todos los instrumentos adoptados en la Conferencia se remiten a las autoridades competentes del país, es decir, a la Asamblea Nacional, a título informativo. El último Convenio sobre los peligros biológicos y su recomendación también se han remitido; el acuse de recibo de la Asamblea Nacional se transmitirá a la OIT tan pronto como esté disponible.

Artículo 3, 1). Libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores

Con el fin de garantizar la libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio, el Código del Trabajo ha previsto las siguientes disposiciones:

- Artículo 12: «El empleador o su representante no podrá utilizar ningún medio de presión a favor o en contra de ninguna organización sindical. Toda medida adoptada por el empleador que contravenga lo dispuesto en el párrafo anterior se considerará nula y sin efecto, y dará lugar a sanciones penales y al pago de daños y perjuicios».

- Artículo 13, 1: «Los fundadores de cualquier sindicato profesional presentarán ante la autoridad competente los estatutos, las actas de la asamblea general constitutiva, así como la lista con los nombres y apellidos, la fecha y el lugar de nacimiento, la nacionalidad, el domicilio, la condición, la profesión y los antecedentes penales de las personas que, sea cual sea su cargo, se encarguen de su administración o dirección».

En lo que respecta a los comentarios formulados sobre el artículo 3 del Decreto núm. 2022-022/PR, de 23 de febrero de 2022, y sobre el artículo 14 del Código del Trabajo, el Gobierno ha tomado nota y adoptará todas las medidas necesarias para cumplir con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

Artículo 4, 2. Financiación de toda la formación que necesiten las personas que participan en los procedimientos de consulta

El Gobierno, con el fin de respaldar y apoyar las actividades sindicales, destina cada año una partida de 150 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana (CFA) a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Una parte de esta partida permite financiar la participación de 14 responsables sindicales y 8 empleadores en la Conferencia y en las actividades relacionadas con la formación de los trabajadores. Lamentablemente, se constata que estos responsables sindicales conceden poca importancia a dicha formación y probablemente invierten estos fondos en otras actividades, ya que no comparten ningún informe de esas actividades con el Gobierno tras el desembolso de dichos fondos. No obstante, el Gobierno no escatima esfuerzos para implicar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las diversas formaciones para reforzar las capacidades de los actores del mundo del trabajo siempre que sea necesario.

Artículos 5, 2) y 6. Consultas periódicas. Elaboración de un informe anual

El Consejo Nacional de Diálogo Social (CNDS) celebra dos sesiones anuales y también sesiones extraordinarias si fuera preciso. Las últimas reuniones del CNDS tuvieron lugar en septiembre de 2022. Los temas tratados fueron los siguientes:

- Estado de aplicación del memorándum relativo al sector de la educación nacional.
- Situación en el sector de la salud.
- Reclamaciones sociales: cuestiones relacionadas con el coste de la vida, etc.
- Repercusiones e implicaciones de la situación de seguridad en la subregión y en el Togo.

Cabe señalar que, desde noviembre de 2022, el Togo se ha embarcado en un proceso de refundación de su diálogo social. Esto se ha materializado en la celebración de un foro nacional de diálogo social que ha reunido a los interlocutores sociales y a los actores de la sociedad civil. Al término de este encuentro, las partes firmaron una hoja de ruta que incluye varias medidas, entre las que se encuentran la adopción de un pacto de estabilidad y crecimiento inclusivo, así como la revitalización del CNDS. Tras el Foro Nacional sobre el Diálogo Social, se creó, mediante Decreto del ministro encargado del trabajo y del diálogo social (Decreto núm. 3302/MFPTDS/SG/DGT por el que se crea la célula técnica tripartita de pilotaje del proceso de implantación del pacto de estabilidad social), un comité tripartito que reúne a representantes del Gobierno, de la patronal y de los trabajadores. El objetivo de dicho comité es llevar a cabo trabajos para la adopción de un pacto de estabilidad social y crecimiento inclusivo. Se ha seleccionado a un consultor nacional. El comité ya ha validado previamente el trabajo del consultor. El siguiente paso será la validación definitiva del documento.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El cuarto caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por parte del Togo. Para la discusión sobre este caso contamos con 18 personas inscriptas en la lista de oradores. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos.

Invito ahora al representante gubernamental del Togo, el Secretario General del Ministerio de Función Pública, Trabajo y Diálogo Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental: En primer lugar, queremos elogiar la labor de los miembros de la Comisión, gracias a la cual podemos ofrecerles más información sobre los esfuerzos del Gobierno y, además, recabar sus aportaciones con el fin de mejorar.

Para el Gobierno, la libertad de expresión, así como el respeto y la garantía de los derechos fundamentales, constituyen condiciones esenciales que permiten a los interlocutores sociales crear y gestionar organizaciones libres, independientes y representativas. Asimismo, favorecen la promoción de un diálogo y de consultas periódicas a nivel nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que constituyen importantes motores de la acción gubernamental en el Togo.

Para poder evaluar adecuadamente el asunto objeto de esta sesión, permítannos recordar lo siguiente.

En el marco de la aplicación del Convenio, ratificado por nuestro país en 1983, el Gobierno ha adoptado importantes medidas de carácter legislativo, reglamentario y relativas al Convenio:

En primer lugar, a nivel constitucional, existen varias disposiciones:

- las disposiciones del artículo 5, 1) sobre la libre comunicación de ideas;
- las disposiciones del artículo 9, sobre la libertad de reunión y de manifestación;
- las disposiciones del artículo 10, sobre las asociaciones, y
- las disposiciones del artículo 19, 2) relativas a los trabajadores, que pueden constituir sindicatos o afiliarse a los que elijan.

Además de las disposiciones constitucionales, existen también disposiciones legislativas, en particular la Ley de 18 de junio de 2021 por la que se aprueba el Código del Trabajo (véanse, a este respecto, las disposiciones del artículo 212, los títulos XI y XII; y, en el título II, véanse los capítulos I, II y IV).

El Gobierno ha aprobado disposiciones de carácter reglamentario. En este ámbito, cabe destacar el Decreto de 13 de marzo de 2007, por el que se establecen las modalidades de organización y funcionamiento del Consejo Nacional de Diálogo Social (CNDS). A continuación, tenemos el Decreto de 23 de febrero de 2022, relativo a las atribuciones, la organización y el funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo (CNT).

Más allá de los Decretos, contamos también con varias resoluciones gubernamentales, adoptadas por el Gobierno para plasmar aún más en la práctica la aplicación de este Convenio. Contamos asimismo con disposiciones en el marco de los convenios colectivos. Hay varias que también hemos mencionado en nuestro documento.

Aparte de las disposiciones constitucionales, legislativas, reglamentarias y de las relativas al Convenio, cabe señalar, además, que se han creado varios órganos consultivos; se han constituido comités y consejos de administración de carácter tripartito. A este respecto, me gustaría mencionar el Comité de gestión del Fondo nacional de aprendizaje, formación y perfeccionamiento profesional. También contamos con el consejo de administración de la Caja Nacional de Seguridad Social. Contamos con el grupo de coordinación del Programa de Trabajo Decente por País (PPTD), el Comité directivo nacional de lucha contra el trabajo infantil y el Comité de trabajo y diálogo social.

En el marco del proceso de creación del Consejo Económico y Social que se está llevando a cabo en nuestro país, en el que participan, en particular, los interlocutores sociales, cabe señalar que, en el marco de dicha creación, los interlocutores sociales han participado en la decisión de constituir el Consejo Económico y Social, un consejo compuesto por interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil. Se trata de un Consejo que constituye una institución consultiva encargada de emitir dictámenes y recomendaciones sobre los proyectos de textos legislativos y reglamentarios, así como sobre las políticas públicas que inciden, en particular, en los ámbitos económico, social y medioambiental. Con su actuación, el Consejo Económico y Social contribuye a reforzar la participación ciudadana y a orientar la toma de decisiones públicas.

Por otra parte, fiel a su compromiso con el diálogo y la concertación como motores del desarrollo económico y social, el Gobierno ha involucrado a los interlocutores sociales en las consultas nacionales llevadas a cabo, a lo largo del mes de mayo de 2026, en el marco de la elaboración de la Hoja de ruta 2026-2031, documento estratégico de referencia para la acción pública. Este enfoque participativo pone de manifiesto la voluntad declarada de las autoridades de fomentar una apropiación colectiva de las orientaciones de desarrollo y de reforzar la inclusión de las diferentes partes interesadas en el proceso de planificación nacional.

En cuanto a las observaciones formuladas sobre el artículo 4, 2) del Convenio, relativas a la financiación de toda la formación necesaria para las personas que participan en los procedimientos de consulta, el Gobierno, con el fin de apoyar el diálogo social y el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales, asigna cada año una dotación de 150 millones de francos CFA a las organizaciones de trabajadores y de empresarios. Una parte de esta dotación se destina a financiar la participación de 14 representantes de los trabajadores y 8 representantes de los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, así como diversas actividades de formación sindical y profesional.

El Gobierno acoge con satisfacción este apoyo constante y concede especial importancia al desarrollo de las capacidades de las organizaciones profesionales. No obstante, el Gobierno constata que la información relativa a la utilización de los fondos asignados a las actividades de formación y a los resultados obtenidos no se comunica de forma sistemática tras los desembolsos. Una mejor transmisión de los informes de actividades permitiría evaluar más plenamente el impacto de las acciones llevadas a cabo e identificar las posibles necesidades de apoyo complementario. El Gobierno mantiene su pleno compromiso con la promoción del fortalecimiento de las capacidades de los agentes del mundo del trabajo y sigue asociando estrechamente a las organizaciones de trabajadores y de empresarios a las diferentes iniciativas de formación y desarrollo de competencias que se ponen en marcha siempre que sea necesario.

En cuanto a las observaciones relacionadas con el artículo 5, 2), y el artículo 6 del Convenio, relativos a las consultas periódicas y a la elaboración de un informe anual, queremos

señalar que el CNDS celebra dos reuniones anuales, así como reuniones extraordinarias cuando es necesario. Las últimas reuniones del CNDS tuvieron lugar en septiembre de 2022. Los temas tratados fueron los siguientes:

- estado de aplicación del memorándum relativo al sector de la educación nacional;
- situación en el sector sanitario;
- reclamaciones sociales: cuestiones relacionadas con el coste de la vida, y
- repercusiones e implicaciones de la situación de seguridad en la subregión y en el Togo.

Cabe señalar que, desde noviembre de 2022, nuestro país se ha embarcado en un proceso de refundación de su diálogo social. Esto se ha materializado en la celebración de un foro nacional de diálogo social que ha reunido a los interlocutores sociales y a los actores de la sociedad civil. Al término de este encuentro, las partes definieron una hoja de ruta que incluye varias medidas, entre las que destacan la adopción de un pacto de estabilidad y crecimiento inclusivo, así como la revitalización del CNDS.

Tras el Foro Nacional sobre el Diálogo Social, se creó, mediante Decreto del Ministro responsable de Trabajo y Diálogo Social, un comité tripartito que reúne a representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. El objetivo del comité es llevar a cabo los trabajos para la adopción de un pacto de estabilidad social y crecimiento inclusivo. Se ha contratado a un consultor nacional para tal fin. El comité ya ha validado preliminarmente el trabajo del consultor. El siguiente paso será la validación definitiva del documento.

En cuanto a la observación sobre el artículo 5, 1) del Convenio, relativa a las consultas tripartitas efectivas, el Gobierno siempre ha organizado su participación en la Conferencia de forma tripartita, no solo garantizando la cobertura total de los interlocutores sociales, sino, sobre todo, implicando a estos desde el principio en el estudio y el análisis de todos los informes que serán objeto de los trabajos en la Comisión.

Se distribuyen los puntos incluidos en el orden del día. También se distribuyen los informes sobre los convenios ratificados o no ratificados, y se constata que las organizaciones de trabajadores tienen dificultades para hacer llegar sus posibles enmiendas u observaciones. Antes de partir hacia la Conferencia, el Gobierno organiza reuniones con todos los participantes. El Gobierno se esfuerza por garantizar la aplicación de los convenios que ha ratificado libremente y, en caso de dificultades importantes, no duda en recabar el apoyo de la Oficina.

El Gobierno nunca ha denunciado ningún convenio de la OIT. Todas las normas adoptadas en la Conferencia se remiten a las autoridades competentes del país, es decir, a la Asamblea Nacional, a título informativo. También se remiten el último Convenio sobre riesgos biológicos y su recomendación.

En cuanto al artículo 3, 1), relativo a la libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, el Código del Trabajo ha previsto las siguientes disposiciones:

Si nos remitimos al artículo 12 del Código del Trabajo: «El empleador o su representante no podrá recurrir a ningún medio de presión a favor o en contra de ninguna organización sindical. Toda medida adoptada por el empleador que contravenga lo dispuesto en el párrafo anterior se considerará nula y sin efecto y dará lugar a sanciones penales y al pago de daños y perjuicios». Este es el sentido de las disposiciones del artículo 12.

Artículo 13, 1: «Los fundadores de cualquier sindicato profesional presentarán ante la autoridad competente los estatutos, el acta de la asamblea general constitutiva, así como la lista en la que figuren los nombres y apellidos, la fecha y el lugar de nacimiento, la nacionalidad, el domicilio, la condición, la profesión y los antecedentes penales de las personas que, a cualquier título, se encarguen de su administración o dirección.».

En cuanto a las observaciones formuladas sobre el artículo 3 del Decreto núm. 2022-022/PR, de 23 de febrero de 2022, y sobre el artículo 14 del Código del Trabajo, el Gobierno ha tomado nota y adoptará todas las medidas necesarias para ajustarse a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

El diálogo social constituye un proceso evolutivo que se basa en un compromiso constante de todos los actores implicados. El Gobierno sigue abierto a las aportaciones de los interlocutores sociales y del resto de partes interesadas.

Miembros trabajadores: A lo largo de nuestros trabajos, no dejaremos de recordar la necesidad de organizar el diálogo social de manera eficaz para abordar el conjunto de problemas que puedan surgir en el marco de la aplicación de los instrumentos internacionales del trabajo.

El diálogo social está presente de manera transversal en todos los instrumentos de la OIT. El presente Convenio aborda directamente la necesidad de organizar dicho diálogo social. Además, cuenta con una amplia adhesión por parte de los Estados Miembros de la OIT, ya que, a día de hoy, suma ya 159 ratificaciones. Si bien la ratificación resulta esencial, su cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica, es tanto o más importante. Hoy vamos a examinar la aplicación que el Togo hace de este Convenio, que ratificó en 1983. Este caso aún no ha sido objeto de discusión por nuestra Comisión. No obstante, dos observaciones recientes de la Comisión de Expertos, en 2024 y posteriormente en 2025, señalan dificultades persistentes.

La cuestión central en el caso del Togo sigue siendo la ausencia de consultas tripartitas efectivas sobre todas las cuestiones contempladas en el artículo 5, 1) del Convenio. La información adicional facilitada por el Gobierno muestra cierta actividad institucional, pero no disipa las preocupaciones de fondo planteadas por la Comisión de Expertos.

El Gobierno indica en sus observaciones escritas que el CNDS celebra normalmente dos reuniones al año y que puede también reunirse en sesión extraordinaria. Sin embargo, los últimos trabajos mencionados se remontan a septiembre de 2022, y los temas abordados —el sector de la educación, el sector de la salud, el coste de la vida o la situación de seguridad— se inscriben en el marco del diálogo social en sentido amplio, sin demostrar que las consultas exigidas por el Convenio se hayan centrado efectivamente en las normas internacionales del trabajo.

A esto se suma una incertidumbre institucional. El Gobierno había destacado anteriormente la existencia del Centro Nacional sobre Normas Internacionales del Trabajo (CNIT), competente para la elaboración de informes y el examen de las ratificaciones, pero ahora hace referencia a un proceso de refundación del diálogo social iniciado en noviembre de 2022, a un foro nacional y a un comité tripartito encargado de preparar un pacto de estabilidad social y crecimiento inclusivo. Estas iniciativas pueden resultar útiles, pero aún no aclaran qué entidad lleva a cabo, de manera regular y estructurada, las consultas específicamente exigidas por el Convenio.

El Gobierno afirma que organiza de forma tripartita la preparación de su participación en la Conferencia, comparte los puntos incluidos en el orden del día, debate sobre determinados

informes antes de partir hacia Ginebra y remite las normas aprobadas a la Asamblea Nacional a título informativo.

Asimismo, subraya que no ha denunciado ningún convenio e indica que solicita el apoyo de la Oficina en caso de dificultades. Estos elementos van en la dirección correcta, pero no bastan para demostrar la existencia de consultas que abarquen, de forma continuada y documentada, el conjunto de los cinco ámbitos contemplados en el artículo 5, 1), en particular la revisión de los convenios no ratificados, el seguimiento de las recomendaciones que no han surtido efecto y la presentación de información precisa sobre el contenido y los resultados de los intercambios.

En otras palabras, no basta con alegar la celebración de reuniones, el intercambio de información o la participación conjunta en la Conferencia. El Convenio exige un mecanismo identificable, consultas periódicas, informes verificables y resultados rastreables sobre cada uno de los temas tratados. Sin embargo, la información facilitada por el Gobierno sigue siendo parcial e insuficientemente probatoria a la luz de los requisitos del Convenio.

Por otra parte, el Gobierno indica, en la información escrita remitida a nuestra Comisión, que, en lo que respecta a la formación necesaria para las personas que participan en los procedimientos de consulta en virtud del artículo 4, 2), se ha previsto una dotación anual de 150 millones de francos CFA destinada a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, parte de la cual financia la participación en la Conferencia y las actividades de formación. Sin embargo, según sus propias declaraciones, estas formaciones no están realmente estructuradas ni se lleva un seguimiento de las mismas, y aún no se ha establecido ningún mecanismo claro para garantizar, junto con las organizaciones representativas, la financiación efectiva de las formaciones exigidas por el Convenio.

Más allá de la eficacia de las consultas, el caso del Togo plantea también una cuestión esencial en relación con el artículo 3, 1) del Convenio: la de la libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores llamados a participar en estos procedimientos.

En lo que respecta a la libre elección de los representantes, el Gobierno invoca, con razón, las garantías previstas en el artículo 12 del Código del Trabajo contra cualquier presión por parte del empleador, así como el artículo 13 relativo al registro de los estatutos y de la información sobre los dirigentes sindicales. Estas disposiciones ponen de manifiesto la existencia de un marco jurídico, pero no responden plenamente a la dificultad señalada por la Comisión de Expertos.

De hecho, el principal obstáculo sigue siendo las restricciones previstas en el artículo 14 del Código del Trabajo, recogidas en el artículo 3 del Decreto núm. 2022-022/PR. El Gobierno afirma haber tomado nota de las observaciones formuladas al respecto y se compromete a adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 3 del Convenio. Este compromiso es positivo, pero ahora debe traducirse en modificaciones concretas, de modo que la libre elección de los representantes quede garantizada no solo en principio, sino también en la práctica. El cumplimiento del Convenio exige que los representantes de los empleadores y de los trabajadores sean elegidos libremente por sus organizaciones representativas, tanto en la legislación como en la práctica, sin restricciones desproporcionadas que puedan alterar la independencia o la representatividad de los interlocutores sociales.

Lo que esperamos ahora está claro: información precisa y verificable sobre el órgano competente, la frecuencia de las consultas, su contenido, sus resultados, el seguimiento dado

a los debates, las modalidades de financiación de la formación necesaria, así como las medidas concretas adoptadas para eliminar los obstáculos jurídicos a la libre elección de los representantes. Ahora es necesario que estos compromisos se traduzcan en avances cuantificables, para que el diálogo social tripartito en Togo se ajuste plenamente a los requisitos del Convenio.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores han tomado nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno. El Togo ratificó el Convenio núm. 144 en 1983. Este caso nunca ha sido debatido por la Comisión. La Comisión de Expertos ha formulado dos observaciones sobre este caso: la primera en 2024 y la segunda en 2025. Antes de abordar las cuestiones específicas que nos ocupan, los miembros empleadores desean reiterar la importancia del Convenio núm. 144, uno de los cuatro Convenios de la OIT sobre gobernanza. Desde su adopción hace 50 años, 159 Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 144. El Convenio promueve consultas tripartitas efectivas sobre cuestiones relacionadas con las normas de la OIT y contribuye a garantizar que tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores tengan voz en las decisiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo a nivel nacional. El Convenio encarna el principio fundacional de la OIT del tripartismo. Tal y como ha señalado la propia Organización, este Convenio desempeña un papel fundamental a la hora de promover decisiones políticas fundamentadas, fomentando la confianza entre los Gobiernos y los interlocutores sociales, y garantizando el cumplimiento de otros convenios y recomendaciones de la OIT.

En cuanto a las cuestiones que nos ocupan, este caso se refiere a dos aspectos. El primero se refiere a la eficacia de las consultas tripartitas del Gobierno. La Comisión de Expertos señaló que, según las actas de las reuniones del CNDS del Togo correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022, las consultas del Gobierno a los interlocutores sociales no parecen abordar todas las cuestiones exigidas en virtud del artículo 5, 1) del Convenio. Esta observación se suma a las formuladas por la Comisión de Expertos en 2024, en las que señalaba que había formulado repetidas solicitudes, que habían quedado sin respuesta, para recabar información detallada sobre las consultas tripartitas.

El artículo 5, 1) del Convenio obliga a los Estados ratificantes a establecer procedimientos que garanticen consultas efectivas entre los representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores en relación con diversas cuestiones que respalden las normas internacionales del trabajo, entre las que se incluyen, entre otras:

- las respuestas del Gobierno a los cuestionarios relativos a la Conferencia Internacional del Trabajo;
- las propuestas relacionadas con la sumisión de los convenios y recomendaciones, y
- medidas para proponer la ratificación o la aplicación de convenios y recomendaciones no ratificados o, por el contrario, la denuncia de convenios ratificados.

También incluye consultas sobre cuestiones derivadas de las memorias presentadas a la Oficina en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Hemos tomado nota de la respuesta del Gobierno, en particular de que, desde noviembre de 2022, el Togo ha emprendido un proceso destinado a restablecer su diálogo social. Por ejemplo, ha creado el Grupo de trabajo nacional sobre normas internacionales del trabajo, cuyo mandato incluye la preparación de expedientes técnicos para los informes sobre los instrumentos de la OIT y propuestas para la ratificación de los convenios no ratificados. Acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno del Togo de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en los preparativos de la Conferencia Internacional

del Trabajo, así como la contribución del Gobierno, por ejemplo, al sufragar los gastos de los interlocutores sociales. También acogemos con satisfacción la disposición del Gobierno a recabar la asistencia técnica de la OIT.

Al mismo tiempo, los miembros empleadores recuerdan que el Convenio protege y promueve las consultas tripartitas efectivas. El Convenio no prescribe un modelo institucional concreto. Lo que importa es que se celebren consultas tripartitas efectivas sobre cada una de las cuestiones establecidas en el artículo 5, 1) del Convenio. Estas consultas deben tener debidamente en cuenta las posiciones de las organizaciones de los interlocutores sociales. Tomamos nota de la observación del Gobierno relativa a las dificultades que ha encontrado para recabar comentarios de los interlocutores sociales. Esto subraya la importancia de redoblar los esfuerzos para reforzar la capacidad de todas las organizaciones representativas a fin de que participen de manera efectiva en los procedimientos de consulta sobre las cuestiones contempladas en el artículo 5, 1). Por lo tanto, animamos al Gobierno del Togo, en consulta con la OIT y las organizaciones de interlocutores sociales más representativas, a que garantice la celebración de consultas tripartitas efectivas sobre cada una de las cuestiones establecidas en el artículo 5, 1) del Convenio. Animamos además al Gobierno a que presente a la OIT informes detallados en los que se describan dichas consultas, los participantes y los resultados de las mismas.

La segunda cuestión señalada por la Comisión de Expertos se refiere a la capacidad de los grupos de empleadores y de trabajadores para elegir libremente a sus representantes. La Comisión de Expertos ha observado que el Código del Trabajo protege contra la injerencia de los empleadores en las organizaciones sindicales. Sin embargo, la Comisión de Expertos también señala que el artículo 14 del Código del Trabajo y un decreto de 2022 —que, en conjunto, restringen el acceso a los cargos de dirección sindical a quienes hayan sido condenados por determinados delitos que conllevan la pérdida de derechos civiles o penas de trabajo penitenciarios— podrían tener como consecuencia limitar la elegibilidad de determinadas personas para ocupar cargos de dirección sindical. La Comisión consideró que estas restricciones podrían socavar el principio de libre elección y afectar a la representatividad en los procesos de consulta. Los miembros que representan a los empleadores recuerdan la importancia de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas tengan la capacidad de elegir libremente a sus representantes, tal y como se establece en el artículo 3, 1) del Convenio.

Tomamos nota y acogemos con satisfacción el compromiso manifestado por el Gobierno de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de dicho artículo en respuesta a la observación de la Comisión. En este sentido, animamos al Gobierno a que coordine con la OIT para facilitar información detallada sobre las medidas que ha aplicado, o que tiene previsto aplicar, para lograr el cumplimiento del artículo 3, 1) del Convenio. Esperamos con interés, señora Presidenta, escuchar las opiniones de otros grupos con respecto a este caso.

Miembro trabajador, Togo: El Togo ratificó el Convenio en 1983. Más de 40 años después de dicha ratificación, la cuestión que se plantea hoy ya no es si las instituciones de consulta tripartita existen sobre el papel. La verdadera cuestión es saber si el Gobierno cree realmente en el diálogo social, ya que el Convenio no consiste en crear estructuras, sino en darles vida. No consiste en organizar ocasionalmente foros o encuentros, sino en institucionalizar el diálogo. No consiste en informar a los trabajadores una vez tomadas las decisiones, sino que exige que se consulte a los trabajadores antes de que se adopten dichas decisiones. Es precisamente en este punto donde el Togo está hoy en día incumpliendo el Convenio.

El Gobierno podrá recordar la creación del CNDS en 2007, del CNIT en 2008 o incluso la organización del Foro Nacional sobre el Diálogo Social en 2022. Pero la realidad es muy diferente. La Comisión de Expertos ya ha señalado que las actas de las reuniones del CNDS entre 2020 y 2022 no demuestran que se hayan examinado efectivamente las cuestiones previstas en el artículo 5 del Convenio. En otras palabras, la institución creada para ocuparse de las normas internacionales del trabajo no se ocupaba realmente de las normas internacionales del trabajo. Esa es la primera contradicción. El Gobierno ha creado instituciones de diálogo sin permitirles ejercer plenamente su misión.

La segunda contradicción es aún más llamativa. Se sigue consignando una partida presupuestaria para el funcionamiento del CNDS. Sin embargo, las consultas efectivas se han interrumpido prácticamente desde 2021. La institución existe a efectos administrativos, pero ya no funciona realmente. Ahora bien, una partida presupuestaria no es un diálogo social. Una partida presupuestaria no es una consulta. Una partida presupuestaria no es prueba del cumplimiento de un convenio internacional. ¿De qué sirve mantener un vehículo que nunca sale del garaje? Por lo tanto, los trabajadores tienen motivos para plantearse una pregunta sencilla: ¿el objetivo es promover el diálogo o simplemente mantener las apariencias? Ni siquiera las misiones de estudio organizadas en Argelia, Senegal y Benín han permitido reactivar una verdadera dinámica tripartita; la institución sigue paralizada. El mismo patrón se repite en otros lugares.

En respuesta a las observaciones de la OIT, el Gobierno ha indicado que el CNIT se reúne una vez al año antes de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, el decreto que lo regula prevé dos reuniones al año. Y lo que es aún más sorprendente, este Consejo nunca se ha constituido efectivamente. Ya no nos encontramos ante una simple deficiencia administrativa, sino ante una ficción institucional. Se invocan órganos que no funcionan. Se citan consultas que no han tenido lugar. Se alega la existencia de mecanismos de diálogo que, en esencia, solo existen sobre el papel.

El ejemplo más revelador es, sin duda, la revisión del Estatuto General de la Administración. Cuando un responsable sindical solicitó consultar el texto antes de su aprobación, al parecer, obtuvo la siguiente respuesta: «En materia de reforma legislativa, el Gobierno no tiene por qué recurrir a la coproducción». Esta frase merece toda nuestra atención, ya que revela el quid de la cuestión. El Convenio se basa precisamente en la idea de que la legislación laboral no debe elaborarse de forma unilateral. Debe ser el resultado de un proceso de consulta entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Si la consulta se percibe como una imposición más que como una obligación, entonces el problema no es técnico. El problema es político. Y, sin embargo, tras haber excluido a los trabajadores del proceso, el Gobierno ha afirmado que la reforma se ha llevado a cabo tras amplias consultas. Esa es la tercera contradicción. Se niega a los trabajadores el acceso al texto y luego se les explica que se les ha consultado. Se les excluye del proceso y luego se afirma que el diálogo ha tenido lugar. Por último, se les pide que confíen en un proceso del que se les ha mantenido deliberadamente al margen.

Las consecuencias de esta situación no son teóricas. Cuando el tripartismo se debilita, las violaciones se multiplican. Cuando desaparece la consulta, los conflictos se intensifican. Cuando el diálogo social se convierte en una mera fachada en lugar de una práctica real, las relaciones laborales se deterioran inevitablemente. Eso es exactamente lo que viven hoy en día los trabajadores togoleses. El clima de las relaciones laborales refleja cada vez más una cultura en la que el diálogo se limita en lugar de fomentarse.

Los ejemplos que se nos presentan no son incidentes aislados. Son síntomas de un problema más profundo: la reducción progresiva del espacio para el diálogo social. Tomemos el caso de SUNU Bank Togo. Cuarenta y dos trabajadores, entre ellos seis responsables sindicales y 27 mujeres, fueron despedidos con el pretexto de dificultades económicas. Sin embargo, la auditoría de la Comisión Bancaria de la Unión Económica y Monetaria de África Occidental (UEMOA) concluyó que las dificultades del banco se debían, ante todo, a problemas de gestión. Pero más allá de los aspectos jurídicos de este asunto, queda una pregunta fundamental: ¿dónde estaba el diálogo social? En un sistema sano de relaciones laborales, las crisis se abordan en primer lugar mediante la consulta, la negociación y la búsqueda de soluciones comunes. El hecho de que una crisis de esta magnitud haya culminado en despidos masivos en lugar de en soluciones negociadas ilustra el debilitamiento de la cultura del diálogo que el convenio pretende precisamente promover.

Lo mismo ocurre en el caso de la empresa *Société Nouvelle Industrie*. El 9 de enero de 2026, ocho trabajadores, entre ellos tres delegados sindicales, fueron despedidos por haber participado en una huelga diez meses antes. Cuando se sanciona a los responsables sindicales por haber representado a los trabajadores, las consecuencias van mucho más allá de las personas afectadas. El mensaje que se envía a todos los trabajadores es claro. Representar se convierte en algo arriesgado. Participar se vuelve peligroso. Callarse resulta más seguro que expresarse. Y el miedo es el enemigo del diálogo social.

La misma lógica se aprecia en las restricciones impuestas a las reuniones sindicales. En octubre de 2025, las fuerzas de seguridad rodearon un local privado para impedir la celebración de una reunión sindical. Sin embargo, según la propia interpretación del Gobierno, hubiera bastado una simple notificación previa. No se trata solo de una cuestión de libertades públicas. Se trata también de una cuestión de diálogo social. Los sindicatos deben poder reunirse, consultar a sus afiliados, elaborar sus posiciones y alcanzar consensos antes de entablar conversaciones con los empleadores y los poderes públicos. Sin la consulta a los trabajadores, no puede haber una verdadera consulta tripartita. Por lo tanto, resulta difícil pasar por alto la ironía.

Un Gobierno que invoca regularmente el diálogo como prueba de su cumplimiento parece sentirse cada vez más incómodo cuando los trabajadores dialogan entre sí. El problema que se nos plantea hoy va mucho más allá de las meras cuestiones de procedimiento. La verdadera cuestión es la de la credibilidad. Una institución tripartita que no se reúne no es un diálogo. Una consulta que excluye a los trabajadores no es una consulta. Una reforma elaborada sin participación real no es tripartismo. Una institución inactiva no se vuelve eficaz por el mero hecho de disponer de un presupuesto.

El Convenio tenía como objetivo fomentar la confianza entre los Gobiernos, los empresarios y los trabajadores. En el Togo, esta confianza se está erosionando progresivamente porque las instituciones se están convirtiendo en símbolos, cuando deberían ser instrumentos. El Gobierno no puede seguir presentando la existencia de las estructuras como prueba de cumplimiento, cuando la esencia del diálogo está desapareciendo. Los trabajadores togoleses no necesitan más foros. Necesitan instituciones que funcionen. No necesitan más declaraciones a favor del diálogo. Necesitan el diálogo en sí mismo. Por eso pedimos al Gobierno que restablezca consultas tripartitas efectivas, que haga plenamente operativas las instituciones existentes, que garantice la participación real de los interlocutores sociales en las reformas laborales y que respete plenamente tanto el espíritu como la letra del Convenio.

El Togo no adolece de una falta de estructuras, sino de una falta de voluntad política para hacerlas funcionar. Y mientras siga faltando esa voluntad política, el cumplimiento del Convenio seguirá siendo más aparente que real.

Miembro gubernamental, Marruecos: Tengo el honor de tomar la palabra en nombre de la delegación gubernamental del Reino de Marruecos. Para empezar, queremos agradecer al Gobierno la información detallada facilitada a la Comisión. Dicha información refleja una voluntad de cooperación con los mecanismos de control de la OIT y un compromiso de seguir reforzando el diálogo social, en un espíritu de apertura, responsabilidad y concertación con los interlocutores sociales. Reafirmamos en esta ocasión nuestro compromiso con el papel esencial de la Comisión, cuya labor constituye una herramienta de acompañamiento y mejora continua para los Estados Miembros.

El presente Convenio ocupa un lugar especial en el sistema normativo de la OIT, ya que consagra un requisito esencial de la gobernanza social: la consulta tripartita efectiva. A este respecto, la delegación marroquí observa con interés que el Togo cuenta con un importante marco jurídico e institucional que consagra las garantías fundamentales necesarias para el ejercicio del diálogo social.

Celebramos asimismo la existencia de órganos de consulta tripartita, en particular el CNDS y el CNT, así como los avances y el impulso registrados en materia de negociación colectiva. Tomamos nota, asimismo, del considerable esfuerzo financiero realizado por el Gobierno en favor del refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales.

La delegación marroquí respalda los esfuerzos emprendidos por la República del Togo para consolidar el diálogo social tripartito y reforzar la aplicación del Convenio. Invita a la Oficina a que continúe prestando su apoyo técnico al Togo, respaldando las reformas emprendidas, el fortalecimiento de las instituciones del diálogo social y la promoción sostenible del trabajo decente.

Miembro trabajador, Burkina Faso: El examen del caso del Togo en relación con el presente Convenio toca la médula del marco normativo de la OIT: el tripartismo y el diálogo social. Ratificado hace más de 40 años, este Convenio de gobernanza impone obligaciones claras que, lamentablemente, siguen siendo en gran medida teóricas en la práctica togolesa. Los sucesivos informes de la Comisión de Expertos ponen de manifiesto incumplimientos persistentes en tres ejes fundamentales.

En primer lugar, la ausencia de consultas eficaces y periódicas. El artículo 5 exige que se celebren consultas a intervalos adecuados (al menos una vez al año) sobre las memorias que deben presentarse a la OIT, las propuestas de ratificación o la denuncia de los convenios. La realidad es que, desde hace décadas, el Gobierno togolés se limita a reiterar información institucional sin demostrar la existencia de consultas efectivas sobre estos puntos concretos. Las reuniones del CNDS no pueden servir de cortina de humo si en ellas no se abordan explícitamente la agenda de las normas de la OIT.

En segundo lugar, la libre elección y la independencia de los representantes sindicales. El diálogo social no puede existir sin interlocutores sociales independientes y libremente elegidos. La constatación: determinadas disposiciones jurídicas nacionales y prácticas administrativas han creado injerencias en la libre elección de los delegados sindicales y patronales.

En tercer lugar, la falta de formación y de recursos. Para que el tripartismo funcione, los actores deben recibir formación e información de manera transparente. En conclusión, señalamos que el diálogo social no es una mera formalidad administrativa ni una casilla que

marcar en los informes internacionales, sino una herramienta de estabilidad económica y justicia social.

De lo anterior se desprende que, con el fin de cumplir con el Convenio, se insta al Gobierno a que garantice sin demora la celebración de consultas tripartitas específicas, sistemáticas y eficaces; a que adapte la normativa (en particular el Decreto núm. 2022-022/PR y el Código del Trabajo) para garantizar el estricto respeto de la autonomía y la libre elección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; revitalizar y dotar de medios al CNDS; y solicitar la asistencia técnica de la Oficina para diseñar un programa de refuerzo de capacidades destinado a los mandantes tripartitos.

Miembro gubernamental, Zambia: Zambia agradece al representante del Gobierno la información facilitada durante este debate. Acogemos con satisfacción los avances logrados en el fortalecimiento del marco jurídico e institucional para el diálogo social, incluido el funcionamiento de los mecanismos de consulta tripartita, los esfuerzos por promover la negociación colectiva y las iniciativas destinadas a mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Estas medidas demuestran el compromiso de Togo con la promoción de los principios del Convenio. Zambia toma nota con satisfacción del sincero reconocimiento por parte del Gobierno de los retos que aún persisten para garantizar la plena aplicación del Convenio. Consideramos que esta franqueza y esta disposición a colaborar de forma constructiva con los interlocutores sociales constituyen una demostración positiva del compromiso del Gobierno con la mejora continua y el diálogo tripartito efectivo.

Zambia considera que la asistencia técnica continuada y el apoyo al desarrollo de capacidades por parte de la Oficina son importantes para ayudar al Togo a consolidar los logros alcanzados y superar los retos pendientes. Por lo tanto, animamos a la Oficina a que garantice que, a pesar de las actuales restricciones financieras, los Estados Miembros sigan recibiendo el apoyo necesario para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Animamos al Gobierno, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a que continúe promoviendo un diálogo social constructivo en el espíritu del tripartismo y la cooperación.

Miembro trabajadora, Bélgica: Según el Convenio núm. 144, los Estados están obligados a establecer procedimientos eficaces de consulta tripartita sobre cinco aspectos: las cuestiones normativas; la presentación de textos; la revisión de las normas no ratificadas; los informes sobre los convenios ratificados; y las denuncias. Las consultas deben ser efectivas, llevarse a cabo de buena fe y preceder a la toma de decisiones. Los interlocutores sociales deben recibir la información con la debida antelación para poder expresar sus opiniones y sus puntos de vista deben tenerse seriamente en cuenta.

La Comisión de Expertos constata, tras examinar las actas de las reuniones de 2020, 2021 y 2022, que las consultas llevadas a cabo en el seno del CNDS del Togo no abarcan las cuestiones contempladas en el Convenio.

El Togo señala, en esencia, en su información complementaria: implicar a los interlocutores sociales mediante la organización de reuniones previas a la Conferencia; compartir los informes sobre los convenios, al tiempo que se constatan las dificultades que experimentan los sindicatos para presentar sus observaciones; y someter las normas adoptadas a la Asamblea Nacional. Hay que reconocer que las consultas tal y como se describen parecen incompletas e ineficaces. Es evidente que no permiten a los interlocutores sociales hacer valer su punto de vista.

Además, no se facilita ninguna información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para facilitar y garantizar las consultas, ni sobre su contenido y sus resultados. De la información facilitada por el Togo se desprende incluso que el CNDS no se ha reunido desde 2022.

La ausencia de consultas tripartitas de conformidad con el Convenio es también un reflejo de las preocupantes restricciones al derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical en el Togo. Así, la revisión del Código del Trabajo se llevó a cabo en 2021 sin un verdadero diálogo social. Los sindicatos solo participaron de manera formal, sin acceso al debate ni a los textos. Además, las modificaciones solicitadas por la Comisión de Expertos para que el código fuera compatible con la libertad sindical han quedado en papel mojado: así, el plazo de 90 días para el registro de los sindicatos, las limitaciones relativas a la designación de representantes, la obligación de renovar los mandatos sindicales al cabo de 5 años o la definición de los servicios esenciales siguen sin modificarse.

Asimismo, las organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil denuncian regularmente violaciones de los derechos sindicales. Estas se inscriben en un clima general de cierre del espacio cívico en el Togo, con la prohibición de las acciones colectivas y las manifestaciones pacíficas, las detenciones arbitrarias y el uso excesivo de la fuerza contra los manifestantes por parte de las fuerzas de seguridad, como ocurrió durante las manifestaciones del verano de 2025.

En este contexto, resulta aún más importante que el Gobierno del Togo garantice plenamente la aplicación efectiva del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro gubernamental, Gabón: El Gabón tiene el honor de tomar la palabra ante esta augusta Asamblea para expresar su apoyo a las respuestas proporcionadas por la República del Togo a raíz de las observaciones de la Comisión de Expertos.

La delegación gabonesa celebra los constantes esfuerzos realizados por el Gobierno togolés para afianzar de forma duradera la cultura del diálogo social y del tripartismo en su gestión del mercado laboral, elevando así la concertación al rango de palanca estratégica para la estabilidad y el progreso económico. El Gabón observa con satisfacción que el Togo cuenta con un marco jurídico sólido, respaldado por garantías constitucionales fundamentales y reforzado por un Código del Trabajo moderno desde 2021.

La arquitectura institucional togolesa, que se apoya en organismos operativos clave como el CNDS y el CNT, demuestra claramente una voluntad política real de asociar sistemáticamente a los interlocutores sociales a las decisiones importantes en materia de política social. La vitalidad de este modelo queda claramente ilustrada por los recientes avances en la negociación colectiva sectorial, que culminaron en mayo de 2026 con la firma del nuevo convenio colectivo interprofesional del Togo.

La aplicación efectiva del Convenio requiere unos interlocutores sociales fuertes y bien equipados. A este respecto, el Gabón celebra el apoyo financiero anual de 150 millones de francos CFA que el Estado del Togo concede a las organizaciones de empresarios y de trabajadores para el refuerzo de sus capacidades, así como su participación en los órganos de la OIT, lo que refleja un compromiso concreto y cuantificable en favor del artículo 4 del Convenio.

Por último, la delegación gabonesa desea destacar la actitud constructiva y el espíritu de apertura del Gobierno del Togo. Al tomar nota formalmente de las observaciones de los órganos de control de la OIT relativas al Decreto núm. 2022-022/PR y al artículo 14 del Código del Trabajo, y al manifestarse dispuesto a examinar los ajustes necesarios en estrecha

colaboración con sus interlocutores sociales, el Togo reafirma su compromiso inquebrantable con los principios de la OIT. Sobre la base de lo anterior y habida cuenta de la dinámica de colaboración iniciada para la celebración de un pacto de estabilidad social y crecimiento inclusivo, el Gabón anima a la Comisión de Aplicación de Normas a valorar en su justa medida los logros del Togo. Invitamos a la OIT y a la comunidad internacional a dar prioridad al acompañamiento técnico para apoyar al país en la consolidación de sus logros.

Miembro trabajador, Botswana: Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Botswana. El Togo ratificó el Convenio en 1983, comprometiéndose así a aplicar procedimientos que garanticen consultas efectivas, en lo que respecta a las cuestiones relativas a las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, establecidas en el artículo 5, 1) del Convenio, entre los representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores. La ratificación supuso además el compromiso de que, tal y como se establece en el artículo 3, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el Convenio, fueran elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

La Comisión de Expertos plantea dos cuestiones que suscitan preocupación. En lo que respecta a la eficacia de las consultas tripartitas, contrarias a lo dispuesto en el artículo 5, 1). Los obstáculos a la libertad de elección de los representantes sindicales introducidos por el artículo 14 del Código del Trabajo y reiterados en el artículo 3 del Decreto núm. 22 de 2022. Como trabajadores de Botswana, estamos firmemente convencidos de que el diálogo social sigue siendo la herramienta y/o la solución más eficaz para las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en cualquier sociedad democrática. El diálogo social proporciona una plataforma para resolver los conflictos existentes y también para evitar los que puedan surgir en el futuro.

¿Qué se necesita, pues, para que el diálogo social prospere en el Togo? El Gobierno debe adoptar medidas deliberadas para garantizar que el CNDS sea eficaz y cumpla su mandato tal y como lo han determinado los interlocutores sociales. Cualquier informe o documento que emane de esta estructura o de cualquier otra estructura de diálogo social debe reflejar las necesidades y aspiraciones tanto del Gobierno como de los interlocutores sociales. Entre ellos se incluirán la presentación de memorias en virtud del artículo 19, de conformidad con las directrices de la OIT en materia de presentación de memorias. Los representantes en las estructuras de diálogo social deben ser elegidos por los interlocutores sociales, con independencia del control y la injerencia del Gobierno. Estos representantes deben tener libertad para expresar la voluntad y las aspiraciones de sus representados sin temor a la intimidación y/o sin los impedimentos u obstáculos que pueda suponer la legislación, tal y como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos.

Por último, una estructura de diálogo social debe contar con los recursos necesarios para cumplir su propósito de manera eficaz. Una estructura con recursos insuficientes corre el riesgo de incumplir su mandato y, en consecuencia, el colapso del diálogo social sería total. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que garantice que se celebren consultas significativas entre los interlocutores sociales; que en el espacio de diálogo social no exista intimidación y que los interlocutores sociales sean libres de elegir a sus representantes según lo consideren oportuno y adecuado, lo cual debe llevarse a cabo mediante una reforma tripartita del Código del Trabajo.

Miembro trabajador, Sudáfrica: Un diálogo social eficaz entre los Gobiernos y las organizaciones de empresarios y de trabajadores es esencial para promover la justicia social, fomentar un crecimiento económico inclusivo, mejorar los salarios y las condiciones de trabajo,

y apoyar a las empresas sostenibles. Como piedra angular de la buena gobernanza, el diálogo social crea las condiciones necesarias para lograr un trabajo digno para todos, al tiempo que promueve la paz social, la estabilidad y una gobernanza eficaz del mercado de trabajo. Sin embargo, todo ello solo es posible en un entorno en el que existan organizaciones de trabajadores y de empleadores libres e independientes.

En Sudáfrica, tras el fin del régimen del *apartheid* en 1994, una de las primeras tareas del nuevo Gobierno democrático fue garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de conformidad con 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, de 1949 (núm. 98), así como institucionalizar el diálogo social de conformidad con el Convenio núm. 144. El artículo 23 de la nueva Constitución de la República de Sudáfrica, que es la ley suprema de nuestro país, garantiza a todo trabajador el derecho a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellos; a participar en las actividades y programas de un sindicato; y a hacer huelga.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 23 de la Constitución de la República de Sudáfrica, el Parlamento aprobó la Ley de Relaciones Laborales núm. 66 de 1995. El capítulo 2, 4), de la Ley de Relaciones Laborales establece que todo afiliado a un sindicato tiene derecho a participar en sus actividades lícitas; participar en la elección de cualquiera de sus dirigentes, responsables o representantes sindicales; y presentarse a las elecciones y ser elegible como dirigente o responsable sindical. Estas disposiciones ofrecen protección frente a la injerencia del Gobierno y de los empleadores y garantizan a los trabajadores y a los sindicatos su independencia.

Si bien valoramos la creación y/o la existencia del CNDS en el Togo, deseamos recordar al Gobierno que la ausencia de sindicatos libres e independientes constituye una clara contradicción con lo establecido en el Convenio. El Comité de Libertad Sindical ha subrayado sistemáticamente que la libertad sindical solo puede existir cuando se respetan las libertades civiles fundamentales. Entre estas libertades se incluyen la libertad de expresión, la libertad de reunión, la libertad de circulación y la protección frente a la detención o el arresto arbitrarios. Los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la representación y la protección de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores y sus organizaciones no pueden ejercer eficazmente sus derechos si los dirigentes y miembros sindicales se enfrentan a intimidación, acoso, censura o restricciones a las reuniones y manifestaciones pacíficas, como ocurre en el Togo. Según el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar un entorno en el que los sindicatos puedan actuar libre e independientemente. El respeto de las libertades civiles no es, por lo tanto, solo un derecho humano, sino también una condición necesaria para una auténtica libertad sindical y un diálogo social efectivo. Por ello, instamos respetuosamente al Gobierno a que garantice que los representantes de los empleadores y de los trabajadores sean elegidos libremente, de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio.

Miembro trabajador, República Democrática del Congo: El Togo ratificó el Convenio hace más de 40 años. Hoy en día, ya no se trata de averiguar si existen o no las instituciones tripartitas. La verdadera cuestión es saber si el diálogo social funciona realmente. El Convenio no se limita a exigir la creación de estructuras. Exige consultas efectivas, periódicas y sustantivas con los interlocutores sociales antes de que se adopten las decisiones. Y ahí es precisamente donde radica el problema.

El Gobierno cita el CNDS, el CNIT y diversas iniciativas de diálogo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha señalado que la existencia de reuniones del CNDS no demuestra que

se hayan examinado efectivamente las cuestiones previstas en el artículo 5 del Convenio. En otras palabras, las instituciones existen, pero no cumplen su misión esencial.

Primera contradicción: existen instituciones de diálogo, pero no funcionan plenamente. Segunda contradicción: se siguen asignando presupuestos a estas estructuras, cuando las consultas efectivas llevan prácticamente varios años paralizadas. Una partida presupuestaria no es un diálogo social; el Gobierno habla de una partida presupuestaria concedida, pero eso no es un diálogo social. Una institución inactiva no se vuelve eficaz simplemente por disponer de financiación.

La situación es especialmente preocupante en el marco de la revisión del Estatuto General de la Administración Pública. Cuando un responsable sindical solicitó consultar el borrador del texto antes de su aprobación, al parecer se le respondió que el Gobierno no tenía por qué dedicarse a la «coproducción» legislativa. Esta respuesta pone de manifiesto el meollo de la cuestión.

El Convenio se basa precisamente en la idea de que las reformas laborales deben elaborarse junto con los interlocutores sociales y no imponerse de forma unilateral. Los trabajadores togoleses no necesitan nuevas estructuras. Necesitan instituciones que funcionen de verdad. Por eso pedimos al Gobierno que restablezca consultas tripartitas efectivas, que haga plenamente operativas las instituciones existentes y que garantice la participación real de los interlocutores sociales en todas las reformas laborales. El Togo no adolece de una falta de estructuras. Adolece de una falta de voluntad política para hacerlas funcionar.

Miembro trabajador, Kenya: Intervengo en nombre de los trabajadores de Kenya bajo los auspicios de la Organización Central de los Sindicatos de Kenya (COTU-K). Nos preocupa constatar que el Togo no respeta ni cree en el Convenio ni en el espíritu del tripartismo, que ratificó efectivamente en 1983. Para lograr la paz laboral y aplicar eficazmente el Convenio, el Togo tiene la oportunidad de extraer importantes lecciones de países similares, como Kenya, donde el diálogo social ha desempeñado un papel significativo a la hora de fomentar unas relaciones laborales estables y promover una toma de decisiones inclusiva. La experiencia de Kenya demuestra que un tripartismo exitoso se basa en el respeto mutuo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores.

El diálogo social se ha reforzado gracias a un sólido marco jurídico e institucional que reconoce la legitimidad de los interlocutores sociales y garantiza su participación significativa en los debates sobre política laboral y económica. Nuestra fortaleza reside en la Constitución y la legislación nacionales. Un factor clave del éxito de Kenya ha sido el reconocimiento y la participación de organizaciones representativas como la COTU-K y la Federación de Empleadores de Kenya (FKE). A través de consultas periódicas, estas instituciones han proporcionado una plataforma para abordar cuestiones laborales, resolver conflictos y alcanzar consensos sobre asuntos de importancia nacional. Este enfoque colaborativo ha contribuido de manera significativa a la paz laboral y la estabilidad social. Kenya también pone de manifiesto la importancia del diálogo continuo y el fomento de la confianza entre los interlocutores tripartitos.

Un diálogo social eficaz requiere algo más que estructuras formales. Depende de un compromiso genuino con las consultas, el compromiso y el respeto por las opiniones divergentes. Cuando se trata a los interlocutores sociales en pie de igualdad, estos se convierten en contribuyentes activos al desarrollo económico y a la cohesión social. Además, Kenya ha invertido en el desarrollo de capacidades y la formación de los funcionarios públicos y de las organizaciones de empleadores, así como en garantizar las libertades de los sindicatos

reconocidos. Estos esfuerzos han mejorado la capacidad de las partes para participar de manera efectiva en las consultas tripartitas y para implicarse de forma constructiva en los debates sobre políticas.

La experiencia de Kenya, así como la de otros países como Sudáfrica, Suecia, Alemania y Australia, demuestra que un diálogo social sólido y un tripartismo eficaz promueven los derechos laborales, el crecimiento económico y la estabilidad social. Por último, un diálogo social significativo solo puede prosperar cuando se respeta a los interlocutores sociales y se protegen sus derechos. Lamentablemente, el entorno actual en el Togo no parece propicio para un diálogo social constructivo. La legislación restrictiva que afecta a las asambleas sindicales y el despido de dirigentes sindicales socavan la confianza y debilitan los cimientos del tripartismo. El Gobierno debe adoptar medidas concretas para crear un entorno propicio al diálogo, respetando los derechos de los trabajadores y los empleadores a la libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva. Estos derechos fundamentales no solo son esenciales para el cumplimiento del Convenio, sino que también constituyen la piedra angular de una paz laboral duradera y un desarrollo sostenible.

Miembro trabajador, España: La Comisión de Expertos observa, en relación con el Convenio, que las consultas desarrolladas en el marco del Consejo Nacional de Diálogo Social (CNDS) del Togo no han abordado las materias específicas previstas en el artículo 5 del Convenio.

Asimismo, los trabajadores del Togo han informado de la ausencia de consultas efectivas relativas a las respuestas a cuestionarios de la Conferencia, la presentación de convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales, el examen de convenios no ratificados y la elaboración de memorias sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Estas no son cuestiones secundarias. Se trata del núcleo de la participación tripartita en las actividades de la OIT y se trata del espacio donde los interlocutores sociales pueden expresar sus posiciones sobre la ratificación de convenios, el examen de las normas internacionales del trabajo y la forma en que estas se aplican a nivel nacional.

Las consecuencias de estos déficits en la consulta tripartita pueden ser especialmente graves para los trabajadores más vulnerables. Cuando los sindicatos no pueden participar plenamente en los procesos previstos por el Convenio, las preocupaciones y necesidades de quienes tienen menos capacidad para hacer oír su voz corren el riesgo de quedar ausentes de los debates sobre la aplicación y el desarrollo de las normas internacionales del trabajo, como puede ser el caso de trabajadores de la economía informal, mujeres, jóvenes o niños adolescentes en situación de trabajo infantil.

Por otra parte, la Comisión de Expertos ha señalado preocupaciones relacionadas con la libre elección de los representantes de los trabajadores y empleadores en los procesos de consulta. En particular, ha observado que determinadas restricciones previstas en la legislación podrían obstaculizar la libre elección necesaria para garantizar una representación efectiva en dichos procesos. La representatividad y la independencia de quienes participan en los mecanismos de consulta son condiciones esenciales para que el diálogo social sea creíble, inclusivo y capaz de producir resultados legítimos.

Las consultas tripartitas no son una mera formalidad administrativa, por lo que solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar consultas efectivas sobre todas las materias previstas en el Convenio y asegure la participación libre e independiente de las organizaciones representativas.

Miembro trabajadora, Argentina: Intervengo en nombre de las Centrales de la Argentina nucleadas en la Confederación Sindical de las Américas (CSA) para referirme al incumplimiento del Estado del Togo del presente Convenio.

En primer lugar, quisiera remarcar que este Convenio ha sido reconocido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa, 2008, en su versión enmendada en 2022, como una de las normas internacionales del trabajo más relevantes en materia de gobernanza, ya que el diálogo social y la consulta tripartita constituyen condiciones indispensables para la legitimidad eficacia y sostenibilidad de las políticas laborales.

Asimismo, esta casa ha reafirmado en el marco del Programa de Trabajo Decente y de los principios para promover la recuperación y el desarrollo, que las políticas públicas deben construirse sobre la base del diálogo social y el tripartismo como herramientas esenciales para vincular el progreso social con el desarrollo económico. Entre esos principios se destaca la necesidad de fortalecer las instituciones del mundo de trabajo, sostener servicios públicos eficaces, ampliar la protección social y asegurar que las decisiones que impacten sobre el empleo y las condiciones laborales se adopten mediante procesos participativos e institucionalizados. El Convenio constituye precisamente el instrumento que permite materializar esos objetivos dentro del sistema normativo de la OIT.

Sin embargo, los hechos examinados en el presente caso evidencian una realidad distinta. La Comisión de Expertos ha señalado que las instancias existentes no han cubierto adecuadamente las materias previstas en el artículo 5, 1) del Convenio, incluyendo cuestiones esenciales como las respuestas a los cuestionarios de la Conferencia, el examen de convenios y recomendaciones, la consideración de instrumentos no ratificados y el seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

También nos alerta el incumplimiento del artículo 3, 1) del Convenio, ya que, si bien el Informe destaca que el marco normativo reconoce la protección frente a injerencias del empleador, en el mismo subsisten restricciones legales que pueden limitar la libre elección de los representantes sindicales.

Del Informe de la Comisión de Expertos podemos observar el compromiso expresado por el Gobierno en dar cumplimiento al Convenio y por ello alentamos el uso de la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, conforme lo hemos dicho, la persistencia de observaciones reiteradas demuestra que no alcanza solo con manifestaciones de intención.

De esta forma, solicitamos que se inste al Gobierno a que adopte medidas concretas y verificables para garantizar consultas tripartitas periódicas, institucionalizadas y efectivas; asegure la libre elección de los representantes; dote a los mecanismos de diálogo de recursos adecuados; e informe oportunamente sobre los avances alcanzados.

Representante gubernamental: En primer lugar, quisiéramos señalar que el Gobierno no reconoce las declaraciones que se le atribuyen en el marco de la elaboración del Estatuto General de la Administración Pública, declaraciones que supuestamente habría realizado un miembro del Gobierno. Por otra parte, queremos reiterar que tanto el proceso de elaboración del Estatuto General de la Función Pública como el de elaboración del Código del Trabajo se han llevado a cabo respetando los procedimientos y la legislación vigente.

Como saben, el Togo siempre está abierto al diálogo y a la concertación. En este sentido, el Gobierno concede especial importancia a la calidad del diálogo con sus interlocutores tripartitos, convencido de que la concertación sigue siendo una de las palancas más poderosas para construir políticas públicas sólidas, legítimas y sostenibles. Desde la ratificación del

Convenio, nuestro país se ha embarcado en un profundo proceso de transformación. Este proceso no es solo normativo, sino también estructural e institucional. Su objetivo es dar pleno efecto a los principios de participación, transparencia y responsabilidad compartida que constituyen la esencia misma del Convenio.

En los últimos años, el Togo ha llevado a cabo un conjunto coherente de reformas constitucionales, legislativas y reglamentarias destinadas a consolidar el diálogo social. Estas reformas han permitido aclarar las funciones, reforzar las garantías en los procedimientos y garantizar una mayor representatividad de los interlocutores sociales. La revisión del marco jurídico laboral, la adopción de nuevos textos relativos a la gobernanza social, así como la modernización de los mecanismos de consulta, han contribuido a crear un entorno más propicio para la expresión de las preocupaciones de los trabajadores y los empresarios. Estos avances ponen de manifiesto la voluntad del Gobierno de convertir el diálogo social en un pilar central de la gobernanza nacional. La creación y puesta en marcha de órganos tripartitos ha constituido un hito importante. Estos órganos, que ya están plenamente operativos, permiten una participación regular y efectiva de los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones. Ofrecen un espacio institucionalizado en el que los puntos de vista pueden confrontarse, armonizarse y traducirse en orientaciones concretas.

La adopción de convenios colectivos en varios sectores de actividad ilustra asimismo la creciente madurez del diálogo social en el Togo. Estos convenios, negociados con espíritu de compromiso y responsabilidad, refuerzan la seguridad jurídica y contribuyen a la estabilidad de las relaciones laborales.

Consciente de que la calidad del diálogo social depende también de las competencias de los actores, el Gobierno tiene la intención de reforzar la formación necesaria para las personas que participan en los procedimientos de consolidación. Esta formación permitirá mejorar el dominio de las normas internacionales del trabajo, reforzar las capacidades de negociación y promover una cultura de concertación constructiva.

Desde 2022, se ha iniciado una nueva fase de reestructuración mediante la organización del foro que hemos destacado. Este marco de intercambio de alto nivel, con el apoyo de la OIT, ha permitido elaborar un diagnóstico compartido de los retos persistentes e identificar vías de mejora consensuadas. La elaboración, actualmente en curso, de un pacto de estabilidad social y crecimiento inclusivo constituye uno de los resultados más prometedores de este proceso. Este pacto tiene por objeto instaurar un clima social sereno, favorecer la competitividad de las empresas y garantizar una distribución más equitativa de los frutos del crecimiento. Se trata de un instrumento estratégico que refleja la voluntad del Togo de inscribir el diálogo social en una perspectiva a largo plazo.

En definitiva, el Togo reafirma con firmeza su compromiso con el respeto del Convenio y con la promoción de un diálogo social inclusivo, estructurado y eficaz. Los avances logrados, ya sea en el refuerzo del marco institucional y legislativo, en la adopción de textos normativos, en la celebración de convenios colectivos o en la creación de órganos tripartitos operativos, dan testimonio de la determinación constante del Gobierno por consolidar los mecanismos de consulta. El Gobierno sigue plenamente dispuesto a proseguir con sus reformas, a reforzar la transparencia y la eficacia de las consultas tripartitas y a colaborar con las organizaciones de empresarios y de trabajadores. El Togo seguirá firmemente comprometido con la promoción de un diálogo social moderno, inclusivo y constructivo, convencido de que la concertación, el respeto mutuo y la búsqueda del consenso constituyen factores determinantes para la aplicación de soluciones sostenibles y el advenimiento de una sociedad más justa, más solidaria y más resiliente.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han intervenido. Asimismo, agradecemos al Gobierno la información que nos ha facilitado. Acogemos con satisfacción el compromiso del Gobierno con el diálogo social y tomamos nota de sus recientes esfuerzos por reforzar la participación tripartita. Para concluir, y a la luz del 50.º aniversario del Convenio que se celebra este año, también quisiéramos reiterar la importancia de este instrumento y el hecho de que en él se encarne el principio del tripartismo efectivo.

Los miembros empleadores solicitan al Gobierno, en primer lugar, que facilite información más detallada sobre sus consultas en relación con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 5, 1) del Convenio. En segundo lugar, que facilite información más detallada sobre cómo tiene previsto armonizar su legislación y su práctica con los compromisos contraídos en virtud del artículo 3, 1) del Convenio. En tercer lugar, que continúe colaborando con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Y, en cuarto lugar, que, si fuera necesario, recurra a la asistencia técnica de la Oficina para reforzar aún más sus mecanismos de consulta y presentación de memorias. Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones de manera oportuna para lograr el pleno cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros trabajadores: al término de este examen, se impone una conclusión: los compromisos expresados deberán traducirse a partir de ahora en medidas concretas, verificables y duraderas, para garantizar la plena aplicación del Convenio por parte del Togo. Solicitamos al Gobierno que establezca, sin demora, consultas tripartitas eficaces, periódicas y debidamente documentadas sobre todas las cuestiones contempladas en el artículo 5, 1) del Convenio.

Asimismo, es importante que el Gobierno aclare, tanto en la práctica como en la organización institucional, qué órgano se encarga de llevar a cabo estas consultas y vele por que estas den lugar a órdenes del día precisos, actas completas y resultados verificables. El diálogo social en sentido amplio no puede, por sí solo, sustituir a las consultas específicas exigidas por el Convenio.

En cuanto a la formación necesaria para las personas que participan en los procedimientos de consulta, sería útil que el Gobierno facilitara información sobre las medidas adoptadas o previstas junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar la financiación de dicha formación.

Solicitamos, además, al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, la libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores que participan en los procedimientos de consulta tripartita, de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio. A este respecto, las restricciones previstas en la legislación nacional, que pueden obstaculizar dicha libre elección, deben revisarse y ajustarse a los requisitos del Convenio. Por lo tanto, esperamos que el Gobierno transmita a la Comisión de Expertos información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas, así como sobre el contenido y el resultado de las consultas celebradas sobre cada uno de los puntos contemplados en el artículo 5, 1) con el fin de permitir una evaluación completa y objetiva de los progresos realizados.

Tal y como ha recordado la Comisión de Expertos, el Gobierno puede recurrir con provecho a la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo para facilitar la adaptación del marco institucional y jurídico, y reforzar la eficacia de las consultas tripartitas previstas en el Convenio. Ahora es necesario que estos compromisos se traduzcan en avances

concretos, para que el tripartismo en el Togo responda plenamente y de forma duradera a las exigencias del Convenio.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradecemos la participación del representante del Gobierno del Togo y de todos los delegados que tomaron la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

A la luz de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **proporcionara información detallada y actualizada sobre la forma en que se llevan a cabo las consultas tripartitas en la práctica sobre todas las cuestiones contempladas en el artículo 5, 1), incluido el contenido de las consultas, los actores involucrados, y sus resultados;**
- **adoptara nuevas medidas, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar que se celebren sistemáticamente consultas efectivas e inclusivas sobre todas las cuestiones, de una manera oportuna, efectiva y significativa, y de conformidad con el artículo 5, 1) del Convenio;**
- **proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para poner la legislación y la práctica en conformidad con el artículo 3, 1), inclusive en lo que respecta a asegurar la libre elección de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;**
- **fortaleciera la capacidad del marco institucional y la colaboración de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, inclusive proporcionando recursos financieros y formación, con miras a facilitar su funcionamiento efectivo y su participación en el mecanismo y los procesos de consulta.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la Oficina y que proporcionara información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y sobre los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: Una vez más, el Gobierno desea expresar su más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión por esta oportunidad, que le ha permitido aportar más información sobre la situación y la aplicación del Convenio.

El Gobierno toma buena nota de las conclusiones de la Comisión y velará por adoptar las medidas necesarias, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. A este respecto, teniendo en cuenta el plazo fijado, que vence en septiembre, el Gobierno quisiera solicitar muy humildemente que se le conceda más tiempo para poder tratar esta cuestión a nivel interno, junto con los interlocutores sociales. Nos gustaría que la Comisión pudiera examinar esta petición, la de concedernos más tiempo para analizar mejor la cuestión.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha adoptado medidas importantes para cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio, en el marco de la Hoja de ruta de actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno para el periodo 2024-2025 y para 2026, tras la presentación de la memoria periódica prevista en virtud del Convenio, presentada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, a 1 de septiembre de 2025.

El Gobierno, junto con los interlocutores sociales, ha llevado a cabo una serie de actividades guiadas por la «Hoja de ruta».

Mejora de la legislación relativa al trabajo forzoso y al trabajo infantil, y ratificación de las normas internacionales del trabajo prioritarias

- Las modificaciones y adiciones al artículo 406 del Código del Trabajo relativas al trabajo forzoso y al trabajo infantil se elaboraron y adoptaron en una sesión del Parlamento celebrada el 22 de noviembre de 2025. Las modificaciones del Código se introdujeron de conformidad con las recomendaciones de los expertos de la OIT tras la revisión legislativa.
- Aprobación del Planteamiento para el Desarrollo del Mercado de Trabajo de Turkmenistán hasta 2030. El Planteamiento prevé medidas destinadas a:
  - *a)* mejorar las relaciones laborales y la legislación laboral;
  - *b)* modernizar el sistema de seguridad en el trabajo y el régimen salarial;
  - *c)* ampliar los servicios digitales, y
  - *d)* reforzar la cooperación con organizaciones internacionales, incluida la OIT, así como la adhesión a los convenios de la OIT.

En la actualidad, el Gobierno, junto con los interlocutores sociales, colabora activamente en la promoción de medidas destinadas a ratificar el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), tal y como se ha señalado anteriormente. La ratificación de estos Convenios desempeñará un papel importante en la consecución de los objetivos establecidos para prevenir las vulneraciones de la legislación laboral, garantizar la aplicación de las leyes y velar por que los responsables rindan cuentas de sus actos.

Los trámites relativos al Protocolo de 2014 y al Convenio núm. 102 se han coordinado con los ministerios y organismos competentes del país y dichos instrumentos se han presentado al Gobierno para su ratificación.

Aumento de los salarios de los recolectores

En diciembre de 2024, un especialista en salarios de la OIT realizó una visita a las *welaýatlar* (provincias) de Mary y Lebap. El objetivo de la visita era analizar los datos con el fin de elaborar recomendaciones fundamentadas para establecer salarios atractivos para los recolectores de algodón en Turkmenistán, de acuerdo con las capacidades de los agricultores.

De conformidad con las recomendaciones de la OIT, actualmente se está estudiando la posibilidad de aumentar los salarios de los recolectores.

En este sentido, el 6 de mayo de 2026 se celebró una reunión por videoconferencia entre representantes del Ministerio de Trabajo y Protección Social y representantes de la OIT. El objetivo de la reunión era debatir mecanismos para establecer salarios decentes con el fin de fomentar la recolección voluntaria de algodón y una remuneración justa. Esta labor continuará durante la próxima misión de expertos de la OIT a Turkmenistán a finales de mayo de 2026 e incluirá medidas concretas posteriores para determinar un aumento de los salarios de los recolectores de algodón.

Reforma del sistema de inspección del trabajo

En la actualidad, el Gobierno está estudiando la cuestión de la reforma del sistema de inspección del trabajo con el fin de aumentar su eficacia. En este sentido, del 24 al 27 de marzo de 2026 tuvo lugar en Ashgabat una misión de especialistas de la OIT sobre reglamentación laboral, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. En el marco de la misión, se celebró una reunión bilateral en el Ministerio de Trabajo y Protección Social, así como un seminario tripartito en el que participaron representantes pertinentes del Ministerio sobre los convenios fundamentales en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

El seminario contribuyó a mejorar la comprensión y la sensibilización de las partes interesadas nacionales sobre las implicaciones prácticas, los requisitos y la aplicación de los instrumentos fundamentales de la OIT, con el fin de apoyar su ratificación y aplicación por parte del Gobierno.

Sensibilización sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzoso

Las reformas en el ámbito del trabajo infantil y el trabajo forzoso requieren actividades de sensibilización a gran escala para distintas partes interesadas y diferentes niveles de gobernanza. Las prácticas de movilización entre instituciones, que antes se consideraban normales, deben erradicarse. Estos cambios en las prácticas no pueden lograrse a corto plazo únicamente mediante modificaciones en la legislación. Deben ir acompañadas de actividades de explicación y sensibilización dirigidas tanto a los funcionarios como a la población en su conjunto. En consecuencia, se están llevando a cabo actividades de sensibilización a nivel nacional y de *welaýat* (provincia).

Durante la misión de los especialistas de la OIT, celebrada del 14 al 20 de abril de 2026, el Ministerio de Trabajo y Protección Social y la OIT organizaron, bajo los auspicios de la Comisión interministerial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales de Turkmenistán en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario, mesas redondas en las capitales de las *welaýatlar* de Mary, Dashoguz, Lebap, Balkan y Ahal. Estas mesas redondas se llevaron a cabo con la participación de representantes de las administraciones (*häkimlikler*) de las *welaýatlar* y los *etraplar* (distritos) y de los departamentos pertinentes de los ministerios y organismos de Turkmenistán, así como de representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores en las *welaýatlar*, de la Central Nacional de Sindicatos y del Sindicato de Industriales y Empresarios.

También se invitó a las mesas redondas a los responsables de los departamentos pertinentes del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población, el Ministerio de

Agricultura, el Ministerio de Educación, la Fiscalía General, el Ministerio del Interior y el Ministerio de la Industria Textil en las *welaýatlar*, así como a otros ministerios pertinentes que participan en la aplicación de la Hoja de ruta de actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2026.

Los participantes tomaron conocimiento de los resultados de la Encuesta sobre el empleo y las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón en Turkmenistán, realizada en 2025, debatieron las tendencias identificadas y destacaron los avances logrados y los ámbitos que requieren mejoras adicionales. Además, durante la reunión se debatieron las disposiciones pertinentes de los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y se presentaron ejemplos internacionales de inclusión de disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión. En total, participaron en las actividades mencionadas aproximadamente 350 personas de cinco *welaýatlar*.

Los miembros de la Comisión interministerial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales también presentaron información sobre las medidas que se están aplicando para crear condiciones de trabajo decentes y proteger los derechos de todas las partes en las relaciones laborales, de conformidad con los convenios de la OIT ratificados por Turkmenistán.

Capacitación en materia de prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso y de aplicación de reformas

Las actividades de capacitación constituyen una parte integral de las reformas. Sirven de base a los cambios legislativos previstos para el siguiente periodo y se basan en el estudio de las buenas prácticas a nivel regional y mundial, teniendo en cuenta las particularidades y los intereses de Turkmenistán.

Así, los días 14 y 15 de mayo de 2026, en el marco de la visita a Turkmenistán de especialistas en cuestiones de trabajo forzoso de la OIT, se organizó un seminario de dos días sobre estas cuestiones dirigido a representantes de determinados organismos encargados del control y de hacer cumplir la ley.

El seminario contribuyó a reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley para recibir y atender denuncias, llevar a cabo investigaciones, enjuiciar a los responsables y garantizar la protección de los denunciantes.

Este es solo un ejemplo de una actividad de capacitación. Para 2026-2027, se ha planificado una serie de sesiones de formación y de seminarios.

Datos

El Gobierno utiliza datos fiables para la formulación de políticas y reformas laborales, y en particular para la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Una de esas fuentes es la Encuesta sobre el empleo y las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón en Turkmenistán, realizada de conformidad con la metodología de la OIT durante el periodo comprendido entre septiembre y noviembre de 2025.

A partir de los resultados de la observación realizada en el marco de la Hoja de ruta, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un informe.

Según el informe, el Gobierno ha logrado avances significativos en la prevención del trabajo forzoso durante la cosecha del algodón. El último informe señala avances tangibles en determinados aspectos de las condiciones de trabajo, en particular en materia salarial, lo que

indica que las medidas y los ajustes normativos recientes están dando resultados en la práctica.

Un ejemplo es el aumento de los salarios de los recolectores de algodón en comparación con años anteriores.

Además, en comparación con 2024, mejoró el acceso a los equipos de protección individual de los recolectores de algodón encuestados y se registraron indicadores relativamente altos en el ámbito del suministro de agua.

No obstante, con el fin de garantizar un éxito sostenible a largo plazo, el Gobierno proseguirá con sus esfuerzos por reforzar el Estado de derecho, mejorar la transparencia y garantizar unas condiciones de trabajo decentes. Por lo tanto, es necesario lo siguiente:

- la adopción de medidas sistémicas más estrictas para garantizar la aplicación efectiva de la prohibición legal del trabajo infantil y para eliminar las causas profundas de este problema;
- una supervisión continua, mecanismos de rendición de cuentas más claros y la plena aplicación de las obligaciones en materia de prevención del trabajo forzoso previstas en la Hoja de ruta.

Seguimiento periódico de la aplicación de las medidas de la Hoja de ruta

Los días 11 y 12 de marzo de 2026, durante la visita a Turkmenistán de la delegación de la OIT encabezada por el Director Regional de la Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central, se celebraron reuniones bilaterales con el Consejo de Ministros, el Mejlis (Parlamento), la Fiscalía General, el Ministerio de Asuntos Exteriores, la Central Nacional de Sindicatos y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán.

El 12 de marzo de 2026 se celebró una mesa redonda en el Ministerio de Asuntos Exteriores de Turkmenistán con la participación de los responsables y representantes pertinentes de los ministerios y organismos de Turkmenistán, durante la cual se resumieron los resultados de la ejecución de las actividades en el marco de la Hoja de ruta de actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán para 2026 y se debatieron nuevas medidas de cooperación.

Medidas prioritarias para reforzar el marco normativo destinado a prevenir la movilización y el trabajo infantil

Prevención de la práctica del trabajo forzoso en el marco de la Actividad 1.1 de la Hoja de ruta

Con el fin de establecer por vía legislativa normas que prohíban el trabajo forzoso u obligatorio durante la cosecha del algodón, se elaboró, en colaboración con los ministerios y organismos pertinentes, así como con los interlocutores sociales, un proyecto de resolución del Presidente de Turkmenistán sobre medidas para una cosecha del algodón altamente organizada, que se presentó al Gobierno para su examen.

Es importante señalar que se ha puesto en marcha un nuevo proyecto de la OIT financiado por la Unión Europea, titulado «Promover el trabajo decente y prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en Turkmenistán». El proyecto abarca una amplia gama de cuestiones relacionadas con la garantía de los derechos de los ciudadanos en el ámbito del trabajo y tiene como objetivo principal prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como promover el trabajo decente, especialmente en el sector del algodón de Turkmenistán.

El proyecto contribuirá a:

- mejorar más la legislación;
- fortalecer la capacidad institucional;
- desarrollar mecanismos prácticos para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso y promover el trabajo decente.

Cabe destacar especialmente que la ejecución del proyecto se lleva a cabo con el apoyo de la Unión Europea y en estrecha colaboración con socios internacionales y nacionales.

Este enfoque garantiza la exhaustividad y la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Vamos a iniciar el examen del primer caso, que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) por Turkmenistán. Para la discusión sobre este caso contamos con 20 oradores inscritos en la lista y, sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora a la representante gubernamental de Turkmenistán, la señora Viceministra de Trabajo y Protección Social de la Población, a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Turkmenistán concibe la labor de los órganos de control de la OIT como un proceso de colaboración y cooperación. Por ello, hoy me gustaría hablar con franqueza no solo de los avances logrados, sino también de nuestros planes de futuro en este sentido. Turkmenistán ratificó el Convenio en 1997 y reafirma su compromiso de cumplirlo plenamente, tanto en la legislación como en la práctica.

El Gobierno, en colaboración con la OIT, está aplicando de forma sistemática toda una serie de hojas de ruta de cooperación: una para 2023, otra para el periodo 2024-2025 y para la fase más reciente correspondiente a 2026. Uno de los mecanismos prácticos para la aplicación de las medidas contempladas en la hoja de ruta de 2023 fue la firma de un memorando de entendimiento entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT para observar las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón en Turkmenistán.

En el marco de este mecanismo, se lleva a cabo una observación constante de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón, con la participación de expertos internacionales de la OIT. En virtud de este memorando, solo en 2025, 40 observadores visitaron Turkmenistán. Entre ellos se encontraban observadores de la OIT y expertos internacionales.

Cabe señalar que ningún sistema nacional es perfecto y que cada sistema requiere nuevas mejoras a la luz de los nuevos retos y de la experiencia acumulada. En este sentido, me gustaría destacar, en particular, la disposición de Turkmenistán a mantener un diálogo constructivo y una cooperación constante con la OIT y sus órganos de control, tal y como queda patente en lo que acabo de decir.

Al mismo tiempo, con respecto al Informe de la Comisión de Expertos, nos gustaría señalar que, en nuestra opinión, algunas de las valoraciones e informaciones que figuran en él no reflejan plenamente la situación actual ni los resultados de la labor realizada por Turkmenistán en los últimos años. Por ello, nos gustaría centrarnos en algunas actividades y resultados concretos que, esperamos, ofrezcan una visión más completa.

Valoramos enormemente la labor realizada por la OIT para observar las condiciones de contratación y de trabajo en la cosecha de algodón. Al mismo tiempo, cabe señalar que dichas

observaciones son, por su propia naturaleza, estudios selectivos destinados, ante todo, a identificar posibles riesgos y áreas problemáticas. Por lo tanto, Turkmenistán considera importante seguir colaborando con la OIT con el fin de recopilar datos que ofrezcan una visión lo más amplia posible de la situación en las diferentes regiones del país.

La Comisión ya había hecho referencia anteriormente a la necesidad de una prohibición más clara y más exigible del trabajo forzoso y del trabajo infantil. A este respecto, una respuesta clave fueron las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo, que reforzaron la seguridad jurídica y la aplicabilidad de la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, de conformidad con las recomendaciones de la OIT. En concreto, en julio de 2024, se introdujeron modificaciones en la lista de trabajos en condiciones perjudiciales y peligrosas, prohibiendo el empleo de menores de 18 años en dichos trabajos. Esta lista incluye ahora a los «recolectores de algodón» y a los «cultivadores de algodón».

Asimismo, siguiendo las recomendaciones de la OIT formuladas en noviembre de 2024, se introdujeron modificaciones en los artículos 8 y 23 del Código en lo que respecta al trabajo forzoso y al trabajo infantil. Estos cambios no se llevaron a cabo de forma aislada. Forman parte de una reforma más amplia de la legislación laboral consagrada en el Planteamiento para el Desarrollo del Mercado de Trabajo hasta 2030, que implica la mejora de las relaciones de trabajo, la modernización del sistema de remuneración y seguridad en el trabajo, el desarrollo de servicios digitales y una cooperación más estrecha con la OIT.

De acuerdo con las recomendaciones de la OIT, también se ha elaborado un proyecto de decreto del Presidente de Turkmenistán que prevé la prohibición directa de cualquier forma de movilización forzosa de trabajadores para participar en la cosecha de algodón y establece la inadmisibilidad del trabajo forzoso u obligatorio.

Además, la cuestión de la adhesión al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, así como al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), se encuentra en las últimas fases de aprobación. También se están realizando avances en la adhesión al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

De este modo, las recomendaciones de la Comisión de Expertos se han plasmado en modificaciones legislativas concretas y en marcos institucionales a largo plazo.

La reforma del sistema de inspección del trabajo se considera uno de los elementos centrales de nuestra política actual. La misión de la OIT de marzo de 2026 confirmó la necesidad de seguir reforzando la capacidad institucional, y estas recomendaciones ya se han traducido en medidas concretas mediante actividades de formación y una revisión de los enfoques de supervisión de la inspección. En concreto, en marzo de 2026, con la asistencia de especialistas de la OIT, se iniciaron los trabajos para reformar el sistema de inspección del trabajo: se celebró un seminario tripartito sobre dos convenios fundamentales, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Los días 14 y 15 de mayo de 2026, representantes de los organismos encargados del control y de hacer cumplir la ley asistieron a un seminario sobre el trabajo forzoso, que reforzó su capacidad para recibir y evaluar denuncias, llevar a cabo investigaciones, llevar a los responsables ante la justicia y proteger a los denunciantes. Cabe destacar que el Gobierno considera que las actividades de desarrollo de capacidades constituyen una parte sistémica y esencial de las reformas en curso, que sientan las bases para los posteriores cambios legislativos e institucionales.

Al mismo tiempo, las iniciativas de desarrollo de capacidades van acompañadas de medidas prácticas destinadas a garantizar la supervisión estatal del cumplimiento de la legislación laboral. En 2025, por ejemplo, los inspectores del trabajo del Ministerio de Trabajo y Protección Social llevaron a cabo 3 867 inspecciones, a raíz de las cuales se detectaron infracciones de la legislación laboral en 2 352 casos. Tras las inspecciones, se impusieron a los infractores 3 040 sanciones administrativas y otras medidas correctoras previstas en la legislación de Turkmenistán.

Estas actividades forman parte de un programa más amplio de cooperación con la OIT destinado a reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y del control. Estas iniciativas proseguirán en el periodo 2026-2027 mediante una serie de sesiones de formación temáticas y de actividades prácticas.

Al mismo tiempo, se está trabajando para ampliar los mecanismos de que disponen los trabajadores para reclamar y proteger sus derechos. Como parte de la aplicación de la Hoja de ruta de actividades de cooperación con la OIT, se ha prestado especial atención a la mejora de los procedimientos de tramitación de quejas y a garantizar el acceso a vías jurídicas de recurso eficaces. Con este fin, los representantes de la OIT mantuvieron consultas especiales con la Oficina del Defensor del Pueblo, así como con el Poder Judicial y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley.

Otro avance fue el refuerzo de la capacidad institucional de la Oficina del Defensor del Pueblo. En 2024, se creó una suboficina especial dedicada a los derechos humanos en el sector privado dentro de la Oficina del Defensor del Pueblo y se ampliaron las competencias de este organismo para incluir la tramitación de quejas relacionadas con las actividades de empresas y organizaciones, independientemente de su forma de propiedad. Se ha prestado especial atención al análisis de la experiencia internacional en materia de acceso a los mecanismos de presentación de quejas, protección de los querellantes y fomento de la confianza de los trabajadores en los procedimientos de tramitación de quejas. Las consultas también exploraron posibles enfoques para seguir desarrollando los canales de información y presentación de quejas, incluidos mecanismos que garanticen la confidencialidad de los querellantes y sean coherentes con las prácticas internacionales para la protección de los derechos laborales.

Los comentarios de la Comisión de Expertos y las observaciones de la OIT subrayan la importancia de eliminar los factores estructurales que puedan suponer un riesgo de trabajo involuntario. En respuesta, Turkmenistán ha emprendido una labor sistémica para reformar los mecanismos salariales en el sector del algodón como medida preventiva clave. Cabe señalar que la labor en este ámbito se está llevando a cabo en estrecha colaboración con la OIT. En concreto, sobre la base del análisis salarial de la OIT y de las consultas posteriores, en 2026 se inició la labor para establecer un sistema de remuneración más transparente y económicamente sólido para los recolectores de algodón.

Cabe señalar asimismo que una parte significativa del trabajo estacional en el sector del algodón la realizan personas que buscan obtener ingresos adicionales. Precisamente por ello, el Gobierno está prestando especial atención a la mejora del sistema salarial de los recolectores de algodón y a la creación de condiciones que hagan más atractivo el empleo voluntario en este sector. En este contexto, nos gustaría destacar que, durante el periodo objeto de examen, los salarios en el sector del algodón se duplicaron con respecto a 2023-2024.

No obstante, señalamos que este no es el punto final, y que el Gobierno adoptará gradualmente nuevas medidas para aumentar esta cifra salarial. Partimos de la premisa de

que el aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo y la ampliación de las oportunidades de empleo estacional son los instrumentos más eficaces para prevenir todo riesgo relacionado con el trabajo involuntario.

Además, la mecanización de las labores agrícolas avanza a un ritmo constante. Consideramos que la mecanización es un factor crucial para reducir de forma sostenible la necesidad de mano de obra manual y minimizar los riesgos asociados a la contratación de trabajadores durante la temporada de cosecha. Como parte de este esfuerzo integral, el Gobierno invierte de forma constante en equipamiento, lleva a cabo reformas en el sector agrícola y mejora las políticas de contratación pública.

No pueden cambiarse las prácticas arraigadas únicamente mediante modificaciones legislativas; estas deben ir acompañadas de iniciativas de sensibilización. Así, del 14 al 20 de abril de 2026, se celebraron mesas redondas en cinco *welaýatlar* (provincias) bajo los auspicios de la Comisión interministerial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales de Turkmenistán en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario, con la participación de aproximadamente 350 representantes de organismos gubernamentales, la fiscalía, los ministerios pertinentes, los sindicatos y el sector empresarial. En estas sesiones se debatieron las conclusiones de la observación de 2025 de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón y se identificaron áreas susceptibles de mejora.

Como continuación de esta labor, representantes de las autoridades locales y de los organismos pertinentes organizaron otros actos para sensibilizar a la población local. Además, a mediados de junio de este año, está previsto celebrar actos similares en más de 15 *etraplar* (distritos) repartidos por las cinco *welaýatlar* del país.

La cooperación con la OIT y otros asociados internacionales sigue siendo un elemento clave para la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

El 13 de mayo de este año se puso en marcha un nuevo proyecto de la OIT y la Unión Europea destinado a promover el trabajo decente y prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en Turkmenistán durante el periodo 2026-2027, lo que supone una nueva confirmación del apoyo internacional a las reformas en curso. Este proyecto servirá como un valioso complemento a la Hoja de ruta en vigor y contribuirá a seguir mejorando la legislación, reforzando la capacidad institucional y desarrollando mecanismos prácticos para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

El Gobierno proseguirá su cooperación técnica con la OIT, y se mantendrá dispuesto a supervisar la aplicación de las disposiciones del Convenio y a estudiar toda propuesta constructiva que permita mejorar esta labor.

Para concluir, me gustaría asegurar que Turkmenistán seguirá concediendo especial importancia a la justicia social y económica, garantizando los derechos humanos y las libertades fundamentales. Consideramos que nuestra cooperación con la OIT es a largo plazo, sistémica y basada en la confianza mutua.

Miembros empleadores: Agradecemos al Gobierno la información que nos ha facilitado. Turkmenistán ratificó el Convenio, uno de los diez convenios fundamentales, en 1997. El Convenio requiere la erradicación del trabajo forzoso. Esta es la quinta vez que se debate este caso en esta Comisión. La Comisión de Expertos ha emitido observaciones sobre este caso en nueve ocasiones. Estos antecedentes ponen de relieve el carácter persistente del problema del trabajo forzoso en el sector del algodón en Turkmenistán.

Para empezar, los miembros empleadores deseamos reiterar nuestro compromiso con la abolición del trabajo forzoso. Hemos reafirmado, y seguimos reafirmando, nuestra convicción de que, como interlocutores sociales, no podemos hacer la vista gorda ante ninguna forma de trabajo forzoso. La abolición del trabajo forzoso es esencial para la promoción de un trabajo decente y humano, el desarrollo económico sostenible y el respeto del Estado de derecho.

Antes de abordar las cuestiones del caso que nos ocupa, también es importante recordar el contexto. Turkmenistán es uno de los mayores productores y cosechadores de algodón del mundo. La economía está impulsada en gran medida por el Estado y, como ya hemos señalado anteriormente en esta Comisión, existen inquietudes acerca de la independencia y la autonomía de las organizaciones de interlocutores sociales del país.

Los órganos de control de la OIT llevan mucho tiempo expresando su preocupación por este caso. Sin embargo, también observamos que la situación ha evolucionado desde que, en 2021, esta Comisión adoptara unas conclusiones en las que se instaba al Gobierno a eliminar el trabajo forzoso en la cosecha de algodón. En un primer momento, los miembros empleadores se mostraron optimistas ante el hecho de que el Gobierno hubiera atendido el llamamiento a la acción de esta Comisión, participando con la OIT en un programa estructurado de colaboración en 2023 que dio lugar al primer marco formal de acción conjunta: la Hoja de ruta de actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán.

Esa Hoja de ruta establece un marco para respaldar la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y se articula en torno a cuatro pilares: en primer lugar, acciones prioritarias para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso; en segundo lugar, la reforma legislativa; en tercer lugar, el refuerzo de los mecanismos de aplicación de la ley, y, en cuarto lugar, medidas políticas de mayor alcance, entre las que se incluyen la investigación y la mejora del diálogo social.

Cabe destacar que la Hoja de ruta también introdujo la facultad de la OIT para llevar a cabo una observación independiente de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón. Esta cooperación ha permitido a la OIT documentar de forma sistemática las prácticas relacionadas con el trabajo forzoso, el trabajo infantil y las condiciones de trabajo en general en los campos de algodón y en las instituciones públicas.

A pesar de los progresos iniciales del Gobierno, observamos con preocupación que la Comisión de Expertos destacó en su Informe de 2025 una vulneración persistente del Convenio, concretamente del artículo 1, *b)*, que prohíbe el uso de trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

Por ejemplo, la Comisión de Expertos citó el Informe de la OIT de 2025 sobre la observación de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón en Turkmenistán, en el que se señalaba que se sigue movilizando por la fuerza a empleados del sector público, reclusos, reclutas militares y otras personas para que cosechen algodón o paguen por un trabajador sustituto.

Es importante señalar que esta movilización afectó de manera desproporcionada a las mujeres, que constituyen la mayoría de los trabajadores del sector público y que están sobrerrepresentadas en puestos con salarios bajos, lo que dificulta aún más la contratación de recolectores de sustitución. De hecho, el informe sobre la observación de 2025 de la OIT reveló que más del 90 por ciento de los recolectores de algodón encuestados eran mujeres, en

contraste con el perfil de género de los agricultores entrevistados, de los cuales solo el 32 por ciento eran mujeres.

La Comisión de Expertos también tomó nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativas a las malas condiciones de trabajo, entre las que se cuentan verse obligados a trabajar a temperaturas extremas, la falta de equipos de protección personal, la escasez de contratos por escrito y unos salarios inferiores al salario vital. La Comisión de Expertos tomó nota asimismo de que la CSI indicaba que no se había emitido un decreto presidencial que prohibiera explícitamente la movilización forzosa.

Los miembros empleadores acogen con satisfacción el compromiso continuado del Gobierno con la OIT en el marco de la Hoja de ruta. En particular, tomamos nota de la ampliación de la Hoja de ruta hasta finales de este año y de la cooperación constante del Gobierno en la preparación de la observación por parte de la OIT de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de este año.

Asimismo, tomamos nota de la respuesta por escrito del Gobierno a esta Comisión en la que indica que ha modificado su Código del Trabajo para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Constatamos, además, que el Gobierno y la OIT han colaborado y participado en discusiones bilaterales, misiones de alto nivel, iniciativas regionales de sensibilización, diálogo político y actividades de asistencia técnica.

Esperamos que el Gobierno siga colaborando con la OIT y con la Unión Europea en el proyecto recientemente anunciado para promover el trabajo decente y prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en Turkmenistán, cuyo objetivo es, además, abordar las cuestiones que estamos debatiendo aquí hoy.

Sin embargo, expresamos nuestra persistente preocupación y pesar por las observaciones de la Comisión de Expertos, especialmente a la luz del informe sobre la observación de la OIT de 2025, que incluía los siguientes resultados: la constatación de un patrón persistente de participación de empleados públicos en la recolección de algodón; un notable aumento del número de personas que afirmaban que se enfrentarían a consecuencias negativas por negarse a trabajar en 2025, en comparación con 2024; a pesar de los posibles avances con respecto a la cosecha de 2024, la práctica de pagar para evitar el reclutamiento forzoso para la recolección de algodón sigue afectando a una parte considerable de los recolectores de algodón; y quizás lo más preocupante del informe sea el aumento del porcentaje de visitas sobre el terreno en las que se observó la presencia de niños trabajando. Esta cifra aumentó del 23 por ciento en 2024 al 38 por ciento en 2025. Aunque el Gobierno ha reconocido que la recolección y el cultivo de algodón constituyen un trabajo nocivo y peligroso, prohibido para los menores de 18 años, los niños siguen participando en estas actividades, ya sea impulsados por condiciones económicas difíciles o porque son contratados o enviados como trabajadores sustitutos. Por último, es motivo de especial preocupación el aumento documentado de las injerencias en las actividades de observación de la OIT en 2025. Cabe destacar que se denunciaron injerencias en aproximadamente un tercio de las visitas realizadas en todo el país. Los empleadores señalan que la injerencia del Gobierno socava la colaboración con la OIT y con los interlocutores sociales.

Aunque tomamos nota de los resultados positivos del informe, como el aumento de los salarios y los datos que indican un mayor acceso al agua y a los alimentos por parte de los trabajadores, seguimos profundamente preocupados por el hecho de que los avances iniciales estén retrocediendo. Estas mejoras no pueden compensar las preocupaciones que suscita el retroceso en indicadores clave sobre el trabajo forzoso y la injerencia. La persistencia de estas prácticas indica que se necesitan esfuerzos adicionales para garantizar que las reformas

jurídicas y de políticas se traduzcan en resultados concretos en la práctica. La cooperación del Gobierno es bienvenida, pero debe ir acompañada de resultados concretos. Esperamos con interés conocer las opiniones de los demás grupos en este caso.

Miembros trabajadores: Una vez más, se ha solicitado a nuestra Comisión que examine la aplicación del Convenio por parte del Gobierno. Hace dos años, destacamos la gravedad de la situación y pedimos que se adoptaran medidas urgentes. El hecho de que el asunto vuelva a someterse a nuestra consideración demuestra que no se trata de un incidente aislado, sino de un problema estructural arraigado en la propia organización de la producción algodonera.

Dos años después, resulta evidente que, a pesar de los compromisos adquiridos y los esfuerzos realizados, en particular con la participación de la OIT, los indicadores de movilización forzosa en la cosecha de algodón siguen siendo significativos. Reconocemos que se han dado pasos importantes en los últimos tiempos. La Hoja de ruta para 2024-2025, ahora prorrogada hasta finales de este año; las misiones técnicas de la OIT; las actividades de sensibilización en las regiones; los intercambios con el Defensor del Pueblo, las autoridades judiciales y los organismos encargados de hacer cumplir la ley; así como las observaciones directas realizadas durante las cosechas de 2024 y 2025, dan testimonio de un marco de cooperación que ahora está estructurado y es sostenido.

Este marco de cooperación tiene el mérito de haber identificado claramente los ámbitos en los que es necesario actuar: la prevención de la movilización forzosa, la mejora de las condiciones de contratación y de trabajo, el acceso a vías de recurso y el fortalecimiento de las instituciones y del diálogo social.

La información adicional facilitada por escrito por el Gobierno confirma asimismo el alcance de la labor en curso: las modificaciones del Código del Trabajo adoptadas en noviembre de 2025, la reflexión sobre la reforma de la inspección del trabajo, la elaboración de un proyecto de decreto presidencial, los debates sobre los salarios, la formación de las autoridades de supervisión y de enjuiciamiento, las nuevas mesas redondas regionales organizadas en 2026 y la puesta en marcha de un proyecto de cooperación con el apoyo de la Unión Europea. Sin embargo, se trata en gran medida de procesos, preparativos o capacidades en fase de desarrollo, más que de resultados demostrados sobre el terreno.

El cumplimiento del Convenio no depende únicamente de ajustes *ad hoc*, sino de una revisión del marco político y administrativo que rige la cosecha de algodón. Mientras se sigan aplicando objetivos de producción a todos los niveles y las autoridades regionales y locales, así como los responsables de las instituciones públicas, sigan participando en su aplicación, seguirá existiendo el riesgo de que se ejerza presión sobre la fuerza de trabajo. Por lo tanto, cada eslabón de esta cadena debe estar claramente vinculado a la prohibición del trabajo forzoso y debe estar obligado a respetarla en la práctica. Este es el quid de la cuestión.

Aunque el Gobierno destaca los avances legislativos, institucionales y metodológicos, las observaciones de la Comisión de Expertos así como los datos recopilados por la OIT siguen indicando, tanto en 2024 como en 2025, que los indicadores de movilización forzosa se mantienen en un nivel similar.

El informe de 2025 de la OIT sobre la observación de las condiciones de contratación y de trabajo durante la cosecha de algodón en Turkmenistán, publicado recientemente, el 1 de junio, destaca a este respecto que siguen existiendo importantes retos para eliminar las prácticas de movilización forzosa en la cosecha de algodón. Este informe de la OIT confirma las conclusiones del último informe de la coalición Campaña del Algodón, publicado el 12 de

mayo de este año, que ponía de relieve un empeoramiento de la situación en 2025 con respecto a 2024.

Se seguía movilizando a trabajadores del sector público u obligándolos a pagar para que se les sustituyera. Las denuncias también se referían a reclutas, reclusos y personas sancionadas administrativamente, y quienes se negaran a participar en la cosecha seguirían sufriendo consecuencias negativas. En otras palabras, las reformas anunciadas aún no están surtiendo en la práctica el efecto corrector esperado.

Es cierto que se han señalado algunos avances, sobre todo en lo que respecta a la remuneración y, según la información facilitada por escrito por el Gobierno, hay una mejora relativa en el acceso a los equipos de protección personal y al suministro de agua. Hay que tomar nota de estos avances, pero no pueden ocultar lo esencial: las condiciones de trabajo y de vida de los recolectores de algodón siguen siendo profundamente preocupantes, los contratos por escrito siguen siendo poco frecuentes, la remuneración sigue siendo insuficiente para garantizar un trabajo verdaderamente libre y decente y la mera existencia de presiones para participar en la cosecha socava toda mejora parcial de las condiciones materiales.

Además, existe otro motivo importante de preocupación, a saber, la persistente injerencia en la recopilación de datos constatada durante las misiones de observación de la OIT en 2024 y, de nuevo, en 2025. Cuando se sigue obstaculizando la documentación de los hechos, se pone en peligro no solo la transparencia, sino también la propia capacidad de evaluar los avances anunciados.

El Gobierno señala que se ha elaborado un proyecto de decreto presidencial sobre la organización de la cosecha de algodón. Sin embargo, tal y como están las cosas, lo importante no es la existencia de un proyecto, sino la rápida aprobación de una ley clara, pública y que se aplique de forma efectiva, que prohíba expresamente toda movilización forzosa.

El caso de Turkmenistán ha sido remitido a la Comisión en repetidas ocasiones a lo largo de varios años, habiéndose debatido, en concreto, en 2016, 2021, 2023 y 2024. No se puede pasar por alto la persistencia de este problema. Esto demuestra que ya no nos enfrentamos a una deficiencia puntual en la aplicación, sino a un problema estructural de larga data y persistente que ahora exige resultados verificables.

En este contexto, la prórroga de la Hoja de ruta hasta 2026, la asistencia técnica en curso y la nueva financiación europea constituyen importantes instrumentos, pero también refuerzan la exigencia de rendición de cuentas por parte del Gobierno en cuanto a los efectos concretos de esta cooperación.

Por ello instamos al Gobierno a que convierta de inmediato los compromisos, las consultas, la formación y los proyectos en garantías efectivas para los trabajadores. Debe adoptarse y aplicarse la prohibición explícita de cualquier movilización forzosa para la cosecha de algodón; debe ponerse fin a las presiones y a las sustituciones remuneradas; deben reforzarse la inspección del trabajo y los mecanismos de denuncia; deben garantizarse investigaciones y sanciones efectivas, y la cooperación con la OIT y los interlocutores sociales debe conducir, por fin, a la plena aplicación del Convenio en la práctica. Esto implica también promover un empleo que realmente se haya elegido libremente, continuar y ampliar las actividades de sensibilización a todos los niveles e incluir las reformas en un auténtico diálogo social tripartito, que es la única forma de generar soluciones duraderas.

La falta de resultados tangibles puede explicarse por la ausencia de libertades fundamentales en el país. Esto sigue siendo un obstáculo para poner fin al trabajo forzoso. El libre ejercicio de las libertades fundamentales en Turkmenistán podría servir de catalizador

para el cambio. Sin embargo, la sociedad civil no puede participar libremente en la supervisión de la situación en el país y a los trabajadores se les sigue negando su derecho fundamental a organizar sindicatos independientes. Invitamos al Gobierno a que modifique sus políticas en relación con el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en el país como vía para la eliminación del trabajo forzoso.

A la luz de los resultados que se nos han presentado, nuestro mensaje debe ser claro: los compromisos, las hojas de ruta y las misiones de apoyo no pueden ocultar la urgencia de la situación. Ya no hay tiempo para buenas intenciones ni para experimentos; es hora de cumplir de verdad. Los trabajadores de Turkmenistán necesitan resultados concretos ya.

El siguiente paso no debería evaluarse únicamente en función de las iniciativas anunciadas, sino de los cambios reales que se produzcan sobre el terreno, en los campos, en las instituciones públicas y en las vidas de los trabajadores afectados.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Turkmenistán**: Permítanme, por mi parte, formular algunos comentarios sobre la información que ofrece la Comisión de Expertos en lo relativo a la aplicación por parte de Turkmenistán de las disposiciones del Convenio. Debo señalar que el cultivo de algodón es uno de los sectores tradicionales y de gran importancia económica en Turkmenistán. En los últimos años, se ha producido una expansión constante del sector privado y de las explotaciones agrícolas dedicadas a esta producción. Con el fin de aumentar la eficiencia de la producción agrícola, el Estado está creando condiciones favorables para los productores agrícolas, incluida la concesión gratuita de parcelas de tierra por un periodo de hasta 99 años, así como el acceso a líneas de crédito preferenciales para el desarrollo de explotaciones agrícolas y la adquisición de equipos, con tipos de interés de alrededor del 1 por ciento anual durante un máximo de diez años. Como resultado de estas medidas, los empresarios y las explotaciones agrícolas han estado invirtiendo activamente en el desarrollo del sector algodonero.

En la actualidad, se utiliza una cantidad significativa de maquinaria moderna en la agricultura, incluidas más de 3 000 unidades de maquinaria agrícola adquiridas por empresarios. Al mismo tiempo, continúa la ampliación del parque de maquinaria moderna, además de los equipos adquiridos por el Estado.

Por otra parte, el sector privado participa activamente en la modernización de la producción agrícola. Las inversiones de los empresarios en maquinaria y tecnología modernas tienen por objeto no solo aumentar la productividad, sino también reducir aún más la necesidad de personas que realizan un trabajo manual.

En el país existe un sistema que exime a los productores agrícolas de una serie de impuestos y tasas si plantan los principales cultivos agrícolas, entre ellos el algodón y el trigo. En la actualidad, operan en el país alrededor de 340 asociaciones *dayhan*, que se están transfiriendo de forma sistemática a la gestión del sector privado. Esto refleja una política coherente dirigida a desarrollar el espíritu empresarial en el sector agrícola. Para los productores agrícolas privados, la eficiencia de la producción, la calidad de los cultivos y la sostenibilidad empresarial a largo plazo revisten una importancia fundamental. Teniendo esto en cuenta, los empleadores están interesados en atraer a trabajadores motivados, que acudan de forma voluntaria, creando condiciones que les permitan retener a su fuerza de trabajo. En estas circunstancias, la actividad económica de los productores agrícolas privados se basa en la eficiencia económica, la inversión a largo plazo y el desarrollo sostenible de la producción, lo que, objetivamente, no presupone el uso de modalidades forzosas de contratación laboral, sino que genera una demanda de relaciones laborales reguladas y contractuales. Los empleadores privados no tienen facultades administrativas para movilizar a los trabajadores y

están interesados en establecer relaciones de trabajo estables, basadas en el empleo voluntario y el cumplimiento de la legislación laboral.

El recurso a trabajadores estacionales se lleva a cabo sobre la base de contratos de trabajo. A los trabajadores se les garantizan condiciones de trabajo adecuadas, en particular equipos de protección personal, alimentación, transporte y, si es necesario, alojamiento temporal.

Va en interés de los propios empleadores seguir mejorando las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores, ya que unas condiciones de empleo competitivas son la base para atraer a la fuerza de trabajo necesaria durante la temporada de labores agrícolas.

Como representante de la Unión de Industriales y Empresarios de Turkmenistán, me gustaría destacar que el sector privado del país se adhiere sistemáticamente a los principios de la concertación social y participa en la aplicación de las reformas laborales nacionales. La Unión agrupa a una parte significativa de los empleadores privados del país y cuenta con mecanismos para examinar las solicitudes y quejas recibidas de los miembros de la Unión y relativas a los mismos, lo que contribuye a un nivel adicional de control interno del cumplimiento de la legislación laboral y los principios de las buenas prácticas empresariales.

A través de las estructuras regionales de la Unión, los empleadores tienen la oportunidad de solicitar asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con la aplicación de la legislación laboral y de recibir aclaraciones sobre asuntos relativos al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Cabe destacar la participación de la Unión en actividades de sensibilización entre los empleadores, incluida la labor explicativa en el marco de la Comisión tripartita para la regulación de las relaciones sociales y laborales. Como parte de esta labor, se presta especial atención al carácter inadmisible del trabajo infantil y el trabajo forzoso, al cumplimiento de los requisitos legislativos en materia de empleo y seguridad y salud en el trabajo, así como a la concienciación de los empleadores respecto de las normas internacionales del trabajo.

La Unión de Industriales y Empresarios de Turkmenistán también participa activamente en la puesta en marcha de las actividades previstas en la Hoja de ruta de las actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán, como la participación en actividades de seguimiento e información sobre el terreno.

Los representantes de los empleadores han participado en reuniones y consultas con expertos de la OIT, en actividades de formación y en debates sobre medidas prácticas destinadas a mejorar las condiciones laborales en el sector algodonero. Consideramos que este tipo de cooperación constituye un elemento relevante para el desarrollo ulterior de la concertación social y para el fortalecimiento de una cultura de respeto de los derechos laborales. Así pues, los representantes del sector privado consideran que la cooperación con los organismos estatales y la OIT es un medio importante para seguir mejorando las relaciones laborales y reforzando los principios del trabajo decente en el país.

Los empleadores de Turkmenistán afirman su disposición a seguir participando en la puesta en marcha de actividades conjuntas con el Gobierno, los sindicatos y la OIT dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, fomentar el empleo voluntario y reforzar los principios del trabajo decente en el sector agrícola.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Turkmenistán**: En nombre del Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán, expreso mi agradecimiento a la OIT por su labor constante dedicada a la promoción de los principios del trabajo decente, la justicia social y los

derechos fundamentales en el ámbito laboral. Como es bien sabido, los sindicatos de todos los países del mundo, al tiempo que mantienen objetivos y tareas comunes relativos a la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, llevan a cabo sus actividades teniendo en cuenta las especificidades de cada país.

Las condiciones históricas, culturales y socioeconómicas determinan las formas y orientaciones de su labor, mientras su compromiso con las normas internacionales del trabajo permanece inalterable. El Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán se ha mostrado siempre a favor de los objetivos y principios del Convenio y considera que garantizar el trabajo libre y voluntario es una condición esencial para el desarrollo sostenible y la estabilidad social.

En el periodo objeto de examen, los sindicatos de Turkmenistán prosiguieron su labor para fortalecer el diálogo social, desarrollar la concertación social y promover las normas internacionales del trabajo en estrecha cooperación con el Gobierno, las organizaciones de empleadores y la OIT. A este respecto, un mecanismo de gran importancia fue la Comisión tripartita para la regulación de las relaciones sociales y laborales, cuyas actividades contribuyen al diálogo constructivo entre los interlocutores sociales y a la elaboración de soluciones consensuadas sobre cuestiones de actualidad en el ámbito del trabajo y el empleo.

Las organizaciones sindicales de Turkmenistán llevan a cabo una supervisión pública del cumplimiento de la legislación laboral, de las condiciones de los convenios colectivos y de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo. Se presta especial atención a la formación jurídica de los trabajadores y a la sensibilización sobre sus derechos y garantías laborales. Hay convenios colectivos en vigor en la mayoría de las empresas e instituciones del país, y estos constituyen un instrumento para regular las relaciones sociales y laborales y asegurar garantías sociales a los trabajadores. Un importante ámbito de actividad del Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán es la participación en la aplicación de la Hoja de ruta de las actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán. Como parte de esta labor, los sindicatos participan en actividades de información y sensibilización, programas de formación y consultas destinadas a concienciar a los trabajadores y los activistas sindicales sobre el carácter inadmisible de toda forma de trabajo forzoso, prestando especial atención al Convenio. En 2025 se celebraron mesas redondas y seminarios, y el Centro Nacional de Sindicatos, junto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), llevó a cabo 15 actos de este tipo. A partir de ahora, el desarrollo de la cooperación entre los sindicatos de Turkmenistán y la OIT podría adoptar nuevas formas de colaboración.

Por primera vez en la historia del movimiento sindical de Turkmenistán, ACTRAV y nuestro Centro Nacional de Sindicatos firmaron y aplicaron con éxito un plan de actividades conjuntas, y este año se prosigue esta labor sobre la base de lo ya realizado. Se han llevado a cabo una serie de actividades, entre las que se incluyen diversos actos organizados en cooperación con los Estados de Asia Central y de otras regiones.

En abril de 2026, nuestro Centro participó en un evento sobre seguridad y salud en el trabajo junto con homólogos de Asia Central. Asimismo, están previstos más actos de este tipo, no solo en Asia Central, sino también fuera de nuestra región, con la participación de nuestros afiliados. La continuación de esta labor forma parte del plan de acción conjunto entre ACTRAV y nuestro Centro hasta 2027, que establece futuros ámbitos de trabajo, entre los que se encuentran la formación de activistas sindicales y trabajadores en lo relativo a los principios fundamentales del trabajo.

Recientemente, los sindicatos también han participado en cursos de formación en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Es la primera vez que lo hacemos.

Valoramos especialmente el apoyo de la OIT y de ACTRAV, que está contribuyendo de manera significativa al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores y a su observancia, tanto en la legislación como en la práctica. Se presta especial atención a la protección laboral y a la supervisión pública, sobre todo en cuanto a las condiciones potencialmente peligrosas del sector agrícola.

En vísperas de la campaña de recolección de algodón, hemos tratado de adoptar medidas adicionales para proteger a los trabajadores de este sector, con objeto de minimizar las condiciones peligrosas que se dan en los campos de algodón —en particular, mediante el uso de diversos tipos de equipos de protección personal, mascarillas, etc.—, de preservar su salud y de defender los derechos laborales básicos de los trabajadores de este ámbito.

Creemos que el cumplimiento del Convenio puede lograrse mediante la confianza mutua y la cooperación entre las partes, con el fin de garantizar que se respeten todos los derechos y libertades fundamentales. El Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán reafirma su compromiso con los principios y valores de la OIT y expresa su voluntad de participar activamente en la promoción del trabajo decente, la justicia social y los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, estamos dispuestos a estrechar el diálogo con la OIT y con los organismos internacionales, y los invitamos a plantearnos cuestiones relacionadas con este objetivo, según proceda.

Miembro gubernamental, Chipre: Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben esta declaración **Albania**, **Macedonia del Norte**, **Montenegro** y la **República de Moldova**, países candidatos, así como **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, tal y como se establece en el Convenio. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y respaldamos a la Organización en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo, así como en la supervisión de su aplicación.

La Unión Europea se compromete a sostener los esfuerzos del Gobierno para llevar a cabo la transición hacia una economía más sostenible y ecológica, mejorando al mismo tiempo su entorno empresarial. Esta es una de las razones por las que la Unión Europea respalda activamente el diálogo del Gobierno con la OIT y las actividades de la Organización dirigidas a la supervisión de la cosecha de algodón en relación con el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Asimismo, estamos dispuestos a seguir apoyando la aplicación de la Hoja de ruta de las actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno, prorrogada hasta finales de 2026, que se centra en el fortalecimiento de los marcos jurídicos y normativos, la inspección del trabajo, la sensibilización y la promoción de un entorno propicio para un diálogo social efectivo.

Nuestro apoyo ha sido concreto, a través del proyecto OIT-Unión Europea sobre promoción del trabajo decente y prevención del trabajo infantil y forzoso en Turkmenistán. El proyecto, dotado con 2 millones de euros y vigente hasta 2027, se puso en marcha el 13 de mayo. Ejecutado en colaboración con el Gobierno, el proyecto respaldará los esfuerzos en curso para reforzar el marco legislativo, mejorar la capacidad institucional e impulsar la ratificación y aplicación de instrumentos clave de la OIT, entre ellos el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, los convenios sobre inspección del trabajo, los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Esperamos con interés la contribución del proyecto a la

prevención y eliminación efectivas del trabajo forzoso y el trabajo infantil, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Si bien la Unión Europea y sus Estados miembros reconocen el compromiso y la cooperación del Gobierno en esta importante labor, también debemos señalar con gran preocupación el informe sobre la observación que realizó la OIT en 2025 de las condiciones de contratación y de trabajo en la cosecha de algodón en Turkmenistán, publicado el 1 de junio de 2026. Tanto la Comisión de Expertos como este informe ponen de manifiesto los numerosos y graves desafíos que aún persisten en cuanto a la eliminación y la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Observamos que la Comisión de Expertos ha señalado la persistencia del trabajo forzoso en la producción de algodón y ha pedido su eliminación tanto en la legislación como en la práctica. Instamos al Gobierno a que, en cooperación con la OIT y los interlocutores sociales, vele por la plena eliminación del trabajo forzoso y obligatorio en el sector algodonero.

Nos sigue preocupando la información según la cual se movilizó a empleados del sector público —incluido el personal de escuelas, hospitales y empresas— durante las cosechas de 2024 y 2025, o se les presionó para que pagaran a recolectores de sustitución. Además, nos preocupa que las mujeres se vieran afectadas de manera desproporcionada, así como las quejas relativas a la movilización de presos y conscriptos militares. Nadie debería sufrir coacción ni sanciones relacionadas con la movilización forzosa para la producción de algodón.

Recordamos la importancia de eliminar el sistema de cuotas obligatorias y de garantizar que nadie sea sancionado por no cumplirlas. Así, instamos al Gobierno a que promulgue, con carácter prioritario, el decreto presidencial que prohíbe la movilización forzosa de trabajadores para la cosecha de algodón y a que garantice su aplicación a todos los niveles.

Asimismo, nos preocupan la injerencia sufrida por los equipos de observación de la OIT durante la recopilación de datos, mientras recababan información en el marco del ejercicio de seguimiento de la cosecha de algodón.

Asimismo, observamos con preocupación las condiciones difíciles y peligrosas a las que se enfrentan los recolectores de algodón, como temperaturas extremas, falta de alimentos y agua, malas condiciones higiénicas, acceso limitado a equipos de protección, contratos escritos insuficientes y una remuneración que no corresponde a un salario digno. Pedimos al Gobierno que mejore las condiciones de contratación y de trabajo y que vele por que toda la fuerza de trabajo empleada en la cosecha de algodón sea verdaderamente voluntaria. Asimismo, instamos al Gobierno a que refuerce la inspección del trabajo, la observancia de la ley y los mecanismos de queja, y a que garantice vías de recurso efectivas y protección contra las represalias.

Además, subrayamos la importancia de la rendición de cuentas. Instamos al Gobierno a que investigue las quejas relativas al trabajo forzoso, a que enjuicie y sancione adecuadamente a todo funcionario público implicado y a que garantice que los mecanismos de aplicación de la ley funcionen de manera efectiva en la práctica. También fomentamos la sensibilización continua y la concertación significativa con organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación y mantienen su compromiso de apoyar la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo. En este contexto, nos gustaría recordar el Reglamento sobre el trabajo forzoso, que introduce la prohibición de los productos fabricados mediante trabajo forzoso, garantizando que no

puedan venderse en el mercado de la Unión Europea, y que entrará plenamente en vigor en diciembre de 2027.

Tomamos nota de la información adicional proporcionada por escrito por el Gobierno y de su intención declarada de cooperar con la OIT. Pedimos al Gobierno que traduzca esta cooperación en avances concretos. Exhortamos al Gobierno a que intensifique este compromiso en el marco de la cooperación, prorrogada hasta 2026, para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y garantizar el cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Intervengo en nombre del **Reino Unido** y el **Canadá**. Llevamos varios años examinando directamente la cuestión del trabajo forzoso en la cosecha de algodón de Turkmenistán. Agradecemos al Gobierno la reciente información facilitada por escrito sobre su aplicación del Convenio. Observamos que en esta se destacan varias medidas adoptadas por el Gobierno con el objetivo de dar respuesta a la observación de la Comisión de Expertos, entre otras cosas a través de la Hoja de ruta de las actividades de cooperación entre la OIT y el Gobierno para el periodo 2024-2026, que se adoptó tras la misión de alto nivel que realizó la OIT en febrero de 2024.

La prohibición del trabajo infantil en la cosecha de algodón por parte del Parlamento de Turkmenistán es encomiable y muy alentadora. Esto debe ir acompañado de una aplicación y un cumplimiento rigurosos de esta disposición y de otras leyes laborales, con el fin de garantizar que todos los trabajadores sean adultos, participen por iniciativa propia y reciban un salario justo. Esta medida, junto con las iniciativas para aumentar el precio que se paga a los agricultores y los salarios de los trabajadores agrícolas, constituye un paso esencial para garantizar que todos los recolectores de algodón trabajen en el sector por su propia voluntad.

Tomamos nota asimismo de los avances más amplios que quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio, como la asistencia técnica para mejorar el acceso de las víctimas a vías de recurso efectivas y el Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas para el periodo 2025-2029.

Aunque nos complace observar estos progresos, seguimos profundamente preocupados e instamos encarecidamente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y efectivas para:

- garantizar que se apliquen las protecciones legislativas para los trabajadores en todas las explotaciones agrícolas, asegurando que los jornaleros sean adultos que trabajen por voluntad propia, en condiciones laborales adecuadas y que reciban una remuneración justa y adecuada;
- seguir colaborando de forma constructiva con la OIT, con el Coordinador Residente de las Naciones Unidas, con los interlocutores sociales independientes y en otros programas de desarrollo;
- seguir recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina en relación con el Convenio, los demás convenios pertinentes señalados en la Hoja de ruta y su adhesión al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Mediante una actuación decidida y el apoyo de asociados como la OIT, el Gobierno puede eliminar el trabajo forzoso y mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en todos los sectores, incluido el del algodón.

Esperamos que, en la próxima memoria que el Gobierno remita a la Comisión de Expertos, se ponga de relieve la plena aplicación de la Hoja de ruta y nuevos avances positivos hacia la eliminación del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Miembro empleador, Estados Unidos de América: Fue para mí un gran honor actuar como portavoz de los empleadores en el caso relativo a Turkmenistán durante la discusión de 2024 en el seno de la Comisión. Me animó el hecho de que, durante el debate del caso, el Gobierno expresara su comprensión y reconocimiento de la magnitud del problema en su país. Dio todas las señales de que su compromiso era significativo y genuino, y de que deseaba adoptar medidas meditadas para investigar mejor y subsanar los problemas relacionados con el trabajo forzoso en la cosecha de algodón. Seguimos valorando positivamente ese compromiso, tanto pasado como presente, y deseamos agradecer al Gobierno su participación en esta Comisión y, en general, su colaboración con la OIT. No obstante, le solicitamos respetuosamente que se esfuerce más para transformar su compromiso sustancial en resultados más concretos. Se trata, por supuesto, de un problema complejo, que se ve agravado por lo mucho que depende la economía de Turkmenistán de las exportaciones de algodón.

Los Estados Unidos tomaron una medida directa para prohibir la importación de algodón turcomano en 2018. También se están llevando a cabo muchas más iniciativas con el sector privado para garantizar que el algodón asociado al comercio minorista y a otros productos no sea fruto del trabajo forzoso. No nos complace enumerar sanciones económicas contra un Estado como Turkmenistán, pero reconocemos que estas medidas pueden dar lugar a cambios positivos o, al menos, facilitar la adopción de políticas destinadas a fomentar el cumplimiento del Convenio.

Cabe preguntarse cuál es el siguiente paso. Es casi seguro que los Gobiernos y los interlocutores sociales seguirán ejerciendo presión hasta que se comunique que se han tomado medidas concretas y cuantificables. Teniendo esto en cuenta, recordamos la Hoja de ruta para 2024-2025, que incluye, entre otros elementos: en primer lugar, la elaboración de un decreto presidencial como primer paso hacia la reforma legislativa, así como la sensibilización pública, y en segundo lugar, el refuerzo del cumplimiento de la legislación y las normas internacionales del trabajo, incluida la posibilidad de crear un mecanismo de queja para todo el sector.

A riesgo de parecer prescriptivos, señalamos que la combinación de declaraciones públicas de los dirigentes, junto con una mayor sensibilización de la población y mecanismos legítimos de queja, puede constituir un primer paso muy eficaz. De hecho, en este sentido, tomamos nota de la existencia del departamento gubernamental para la protección de los derechos humanos y expresamos nuestro deseo de comprender mejor los obstáculos existentes y de saber si se han atendido o podrían atenderse las quejas de los trabajadores del sector público, entre los que se incluirían los trabajadores de la industria algodonera.

Más allá de estas medidas, solicitamos que el Gobierno permita a la OIT recopilar datos o información de forma independiente y exhaustiva, y que apoye plenamente a los trabajadores para que colaboren con la OIT.

Miembro gubernamental, Kazajstán: Kazajstán expresa su apoyo a los esfuerzos del Gobierno por garantizar la aplicación efectiva del Convenio. Tomamos nota de las cuestiones suscitadas por la Comisión de Expertos y acogemos favorablemente la colaboración constructiva del Gobierno con los órganos de control de la OIT. Kazajstán reconoce la importancia de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Al mismo tiempo, consideramos que la aplicación de las normas internacionales del trabajo debe tener en cuenta

los ordenamientos jurídicos, las capacidades institucionales y las condiciones socioeconómicas de cada país. En este sentido, animamos al Gobierno a que siga reforzando su marco jurídico e institucional, con la asistencia técnica de la OIT y junto con los interlocutores sociales, cuando proceda. Confiamos en que el Gobierno prosiga su cooperación constructiva con la OIT en aras de la aplicación efectiva del Convenio.

Miembro trabajador, Dinamarca: Intervengo en nombre de los trabajadores nórdicos, franceses e italianos, así como de los trabajadores de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) de España.

El trabajo forzoso constituye una de las vulneraciones más graves de los derechos fundamentales en el trabajo. En el Convenio se exige la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, en particular como método de movilización de mano de obra con fines de fomento económico. En Turkmenistán, esta cuestión sigue siendo motivo de profunda preocupación. La Comisión de Expertos ha vuelto a expresar sus inquietudes por el uso continuado del trabajo obligatorio en la producción de algodón. Cuando los trabajadores de otras profesiones se ven obligados a recoger algodón o a pagar a recolectores de sustitución, bajo la amenaza de sufrir consecuencias negativas en el trabajo o en su vida cotidiana, esto no puede considerarse en ningún caso un empleo voluntario. Por supuesto, la situación se agrava aún más por la participación, según se ha notificado, de niños en la cosecha de algodón. Los niños deberían estar en la escuela y protegidos frente al trabajo peligroso.

El trabajo forzoso no puede erradicarse únicamente mediante compromisos generales. Debe haber una normativa clara que prohíba la movilización forzosa; mecanismos eficaces de queja; un sistema de inspección del trabajo, y sanciones reales cuando los funcionarios o las instituciones impongan el trabajo forzoso. Además, los trabajadores, los agricultores, los periodistas, los defensores de los derechos humanos y los observadores de los derechos laborales deben poder expresarse libremente y denunciar las infracciones sin temor a represalias.

El algodón producido mediante trabajo forzoso no es solo un problema interno; también plantea graves riesgos para las cadenas de suministro mundiales. Puede incorporarse a materias textiles, prendas de vestir y otros productos que se venden a escala internacional. Esto entraña que las infracciones cometidas en los campos pueden propagarse a través de las cadenas de suministro y llegar a consumidores y empresas que estén muy lejos de Turkmenistán.

Por eso, los Gobiernos están tomando cada vez más medidas. Por ejemplo, los Estados Unidos de América han prohibido los productos fabricados con algodón turcomano; el Canadá y México han prohibido los productos fabricados mediante trabajo forzoso. En la Unión Europea, el Reglamento sobre el trabajo forzoso se aplicará plenamente a partir de 2027 y prohibirá también los productos elaborados por medio de trabajo forzoso en el mercado de la Unión Europea.

Estos avances transmiten un mensaje claro: ninguna empresa, comprador o Gobierno deberá beneficiarse, ni se beneficiará, del algodón producido mediante trabajo forzoso. Las cadenas de suministro mundiales deben basarse en el trabajo decente, la transparencia y el respeto de los derechos laborales fundamentales. Por esta razón, la eliminación del trabajo forzoso en el sector algodonero de Turkmenistán no solo es relevante para los trabajadores directamente afectados, sino que también es necesaria para garantizar que los mercados internacionales no se construyan sobre la base de la coacción y la explotación.

Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar la eliminación completa del trabajo forzoso; proteger a los niños y los trabajadores de la explotación; cooperar plenamente con la OIT y los interlocutores sociales independientes, y garantizar que el algodón de Turkmenistán se produzca respetando plenamente el Convenio. No debe obligarse a los trabajadores a recolectar algodón. No se les debe obligar a pagar a otras personas para que lo hagan. Y no deben sufrir sanciones por negarse a realizar trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Suiza: Suiza respalda la declaración formulada por la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos. Suiza toma nota de las medidas anunciadas en el marco de la Hoja de ruta 2024-2025, en particular la cooperación con la OIT y determinadas iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en el sector del algodón. También destacamos los avances institucionales, incluidos los relativos a la prevención del trabajo forzoso.

No obstante, Suiza expresa su profunda preocupación por la persistencia del recurso generalizado al trabajo forzoso en la producción de algodón, tal y como señalaron tanto la Comisión de Expertos como la Comisión de la Conferencia en junio de 2024. Durante las cosechas de 2024 y 2025 se han seguido observando indicios de movilización forzosa, en particular el uso de la coacción sobre trabajadores del sector público, reclutas, reclusos y otros grupos vulnerables para obligarles a participar en la cosecha.

Suiza lamenta asimismo las informaciones que dan cuenta de prácticas coercitivas, como la obligación de los trabajadores de pagar a un sustituto si desean eludir la cosecha, así como las amenazas de sanciones en caso de negarse a participar en ella. Además, nos preocupan las difíciles condiciones de trabajo, en particular la exposición a temperaturas extremas, la falta de equipos de protección adecuados y el acceso limitado a condiciones de vida dignas.

Suiza observa con inquietud que, a pesar de las prioridades establecidas en la Hoja de ruta, hasta la fecha no se ha adoptado ningún decreto presidencial que prohíba explícitamente la movilización forzosa de trabajadores para la cosecha de algodón. También destacamos las preocupaciones relativas a la injerencia en las actividades de observación y la ausencia de denuncias registradas, lo que plantea dudas sobre la eficacia de los mecanismos de recurso.

En este contexto, Suiza insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para eliminar por completo el recurso al trabajo forzoso, de conformidad con el Convenio, en particular mediante la promulgación de un decreto presidencial que prohíba explícitamente la movilización forzosa de trabajadores para la cosecha de algodón. Animamos en particular a las autoridades a que eliminen el sistema de cuotas, garanticen que nadie se vea obligado a participar en esta actividad y refuercen la inspección del trabajo.

Por último, Suiza anima al Gobierno a proseguir y reforzar su cooperación con la Oficina y los interlocutores sociales, en un espíritu de transparencia y diálogo, con el fin de garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica.

Miembro trabajadora, Suiza: La Comisión de Expertos ha vuelto a plantear, con razón, la cuestión de las vulneraciones del Convenio en el sector algodonero de Turkmenistán. A los empleados del sector público se les sigue exigiendo que recojan algodón o que paguen por recolectores sustitutos, bajo la amenaza de sanciones como recortes salariales, despidos u otras medidas disciplinarias.

Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por el sistema de trabajo forzoso en Turkmenistán. Más del 90 por ciento de los recolectores de algodón encuestados en el informe sobre la observación de la OIT, de 2025, eran mujeres. La mayoría de los

trabajadores en los sectores de la sanidad y la educación son mujeres. Las mujeres también están sobrerrepresentadas en puestos de la administración pública con salarios bajos, como conserjes en edificios de viviendas, conserjes escolares o auxiliares de hospital. Por lo tanto, tienen menos posibilidades de permitirse pagar recolectores sustitutos que los empleados varones del sector público. Además, se ha informado de que la policía ha obligado a mujeres acusadas de prostitución a trabajar en los campos de algodón. Las mujeres de Turkmenistán se enfrentan a restricciones en la vida pública y carecen de representación. Esto aumenta el riesgo de violencia de género, incluido el acoso sexual, durante la recolección de algodón. No existen organizaciones independientes de defensa de los derechos de la mujer capaces de plantear estas denuncias abiertamente.

Los recolectores de algodón no disponen de condiciones de trabajo seguras y saludables. En agosto, las temperaturas suelen alcanzar los 40 grados centígrados. En los campos abiertos, sin sombra, los trabajadores a menudo carecen de acceso adecuado a agua potable, instalaciones sanitarias, equipos de protección, y también de información y advertencias sobre el uso de productos químicos. También observamos con preocupación que se sigue documentando la existencia de trabajo infantil, a pesar de que el Gobierno reforzó las prohibiciones legales en 2024.

El informe sobre la observación de la OIT, de 2025, señala que el porcentaje de visitas sobre el terreno en las que los observadores informaron de la presencia de niños aumentó del 23 por ciento en 2024 al 38 por ciento en 2025. El trabajo infantil en la recolección de algodón está directamente vinculado al sistema de trabajo forzoso, ya que muchos niños recogen algodón para obtener ingresos como recolectores sustitutos de los trabajadores movilizados, para sustituir a sus familiares y para ayudar a sus familias a cumplir las cuotas asignadas.

Reconocemos que el Gobierno ha aceptado colaborar con la OIT para combatir el trabajo forzoso y le ha permitido supervisar la cosecha. Sin embargo, Turkmenistán sigue restringiendo gravemente las libertades civiles, lo que hace imposible que los propios funcionarios públicos puedan cuestionar el sistema de trabajo forzoso. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la eliminación total del trabajo obligatorio, en particular en lo que respecta a los trabajadores del sector público en la producción de algodón, y a que proteja a los niños del trabajo infantil que conlleva esta actividad.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús**: Para empezar, quisiera dar las gracias al Gobierno por la información facilitada. Acogemos con satisfacción el esfuerzo de Turkmenistán por aplicar el Convenio y las medidas que se están adoptando para mejorar la legislación nacional y su aplicación, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Tomamos nota de la cooperación constructiva entre el Gobierno del país y los órganos de control de la OIT y la Oficina, incluida la aplicación de la Hoja de ruta conjunta y el fortalecimiento del diálogo técnico con la OIT. Consideramos que esto constituye un buen ejemplo de la apertura y la responsabilidad del Gobierno en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales. Tomamos nota con agrado de los esfuerzos de las autoridades destinados a prevenir el trabajo forzoso, sensibilizar a los trabajadores y a los empleadores sobre los derechos laborales, así como a desarrollar mecanismos nacionales de supervisión y seguimiento en el ámbito laboral. El desarrollo gradual del sistema laboral nacional y el fortalecimiento de la capacidad institucional requerirán tiempo, coherencia normativa y el apoyo de la OIT.

Estamos convencidos de que el mantenimiento de un diálogo y una cooperación constructivos contribuirá a que Turkmenistán siga avanzando en la aplicación del Convenio y en la consecución de condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: Hablo en nombre de los trabajadores neerlandeses y belgas. El Gobierno mantiene un control exhaustivo sobre el sistema de producción de algodón. El trabajo forzoso es una consecuencia directa de la organización estatal de la producción. El Estado es propietario de las tierras agrícolas y las arrienda a los agricultores, determina qué cultivos deben plantarse —principalmente algodón, trigo y arroz— y establece las cuotas anuales de producción. Asimismo, fija los precios a los que compra el algodón a los agricultores y controla el coste y la disponibilidad de los insumos agrícolas esenciales, entre ellos la maquinaria, el agua de riego, el combustible, los fertilizantes, los plaguicidas, las semillas y los defoliantes.

Durante la campaña algodonera de 2025, los agricultores arrendatarios siguieron enfrentándose a graves obstáculos para acceder a los insumos agrícolas y a la maquinaria. Estas dificultades, provocadas por la corrupción arraigada, el abuso de autoridad y el trato preferencial a los terratenientes con conexiones políticas, afectaron a los agricultores a lo largo de todo el ciclo de producción, desde la siembra hasta la cosecha, y socavaron su capacidad para cumplir las cuotas impuestas por el Estado.

Además de los precios controlados por el Estado, que a menudo no cubren los costes de producción, algunos agricultores se enfrentaron a deducciones arbitrarias en los puntos de recogida de algodón del Estado. En la provincia de Mary, por ejemplo, según los informes, los funcionarios redujeron el peso registrado del algodón entregado entre 90 y 160 kilogramos por tonelada, justificándolo por la humedad o las impurezas que contenía aun sin realizar ninguna prueba para verificarlo. Por consiguiente, muchos agricultores recibieron pagos aún más bajos por sus cosechas.

Las deudas acumuladas durante una temporada suelen trasladarse a la siguiente, lo que atrapa a los agricultores en un ciclo de dependencia y vulnerabilidad económica. A menudo, se ven obligados a vender su ganado para saldar las deudas. Tras la cosecha de 2025, los informes indicaron un aumento en el número de agricultores que devolvieron sus tierras arrendadas al Estado y buscaron trabajo en el extranjero, entre otros lugares, en Uzbekistán, la Federación de Rusia, Belarús, Polonia y Türkiye. Su decisión refleja la creciente incapacidad para mantener sus medios de vida bajo el actual sistema de producción de algodón.

Instamos al Gobierno a que aproveche las medidas iniciales adoptadas durante las cosechas de algodón de 2023 y 2024 para hacer frente al trabajo forzoso impuesto por el Estado. Estos esfuerzos deben ampliarse mediante reformas integrales que aborden las causas estructurales del uso de la coacción, refuercen los derechos y la seguridad económica de los agricultores y los trabajadores, garanticen un acceso justo a los insumos agrícolas y a los mercados, y permitan la supervisión, la presentación de memorias y la rendición de cuentas independientes en todo el sector algodonero. Solo abordando estas causas de fondo podrá Turkmenistán crear una industria algodonera que sea justa para los agricultores, que permita un medio de vida sostenible y que esté libre de trabajo forzoso.

Miembro trabajador, Alemania: Intervengo en nombre de los trabajadores de Alemania, el Canadá y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Seguimos profundamente preocupados por el trabajo forzoso impuesto por el Estado a los empleados del sector público en la recolección de algodón, que continuó de forma generalizada y sistemática durante la cosecha de 2025.

El Gobierno también ha prohibido y suprimido todos los mecanismos de supervisión, así como todas las fuentes de información objetiva e independiente. No existen mecanismos legales para denunciar el trabajo forzoso, ya que los fiscales y los tribunales no son independientes. El Gobierno sigue restringiendo el espacio cívico y las libertades, incluidas la libertad de expresión y la libertad sindical. En un entorno así, los funcionarios públicos no tienen la posibilidad de negarse a recoger algodón ni a pagar por recolectores de reemplazo. Denunciar el trabajo forzoso en la cosecha de algodón, así como tomar fotografías o grabar vídeos al respecto, sigue siendo extremadamente peligroso. En un caso documentado de 2025, un ciudadano que grababa a empleados públicos mientras deshierbaban campos de algodón fue detenido durante varias horas por un agente del Ministerio de Seguridad Nacional y puesto en libertad solo después de que se registrara su teléfono y se borrara el vídeo.

El Gobierno no ha hecho ninguna declaración pública en la que prohíba el trabajo forzoso. No existen mecanismos de denuncia para los trabajadores ni los agricultores, y ningún funcionario responsable ha rendido cuentas por ello. La única estructura sindical del país, la Central Nacional de Sindicatos, no protege a los trabajadores del trabajo forzoso. Por el contrario, forma parte del propio sistema, proporcionando listas de posibles víctimas de trabajo forzoso y recaudando dinero de los empleados públicos para contratar a recolectores de sustitución. Este organismo controlado por el Estado monopoliza la actividad sindical en Turkmenistán.

Para poner fin al trabajo forzoso se requieren reformas urgentes que empoderen a los trabajadores y agricultores para que ejerzan sus derechos y permitan la creación de sindicatos independientes al margen de la Central Nacional de Sindicatos. También se necesitan medios de comunicación independientes e iniciativas en favor de los derechos humanos que puedan operar libremente e informar sobre las violaciones sin temor a represalias. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que ponga en marcha dichas reformas para erradicar el trabajo forzoso. Los observadores de derechos laborales independientes, los sindicatos independientes, los periodistas y los defensores de los derechos humanos deben poder actuar libremente para documentar y denunciar las condiciones laborales sin temor a represalias. Instamos además al Gobierno a que implique a los interlocutores sociales internacionales en el proceso de reforma, de conformidad con las conclusiones de la Comisión de 2024 y la plena aplicación del Convenio.

Miembro trabajador, Polonia: En nombre del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarność» de Polonia, agradezco la oportunidad de contribuir a esta discusión. Nuestra intervención se basa en las conclusiones objetivas de la supervisión independiente de la cosecha de algodón de 2025 en Turkmenistán.

Las pruebas demuestran que el sistema de trabajo forzoso impuesto por el Estado sigue estando profundamente arraigado, impulsado por el control autoritario y la corrupción institucional. En 2025, el Estado movilizó a empleados del sector público —entre ellos, profesores, médicos y trabajadores de empresas de utilidad pública— y a reclutas para recoger algodón, o bien les extorsionó para que pagaran por recolectores de sustitución. Al mismo tiempo, las cuotas de producción estatales no reflejan las duras realidades del cambio climático, el aumento de las temperaturas y la escasez de agua. En lugar de recibir apoyo estructural, los agricultores se ven obligados a pagar sobornos a los funcionarios locales solo para acceder al agua de riego y cumplir así con estos rígidos preceptos estatales.

Celebramos que, en 2024 y 2025, el Gobierno permitiera a la OIT supervisar la cosecha. Se trata de un paso fundamental hacia un compromiso formal. Sin embargo, la injerencia persistente sigue siendo un reto crucial. En 2024, observadores independientes denunciaron

casos en los que se impidió a empleados de la sanidad pública reunirse con la OIT, mientras que a quienes se les permitió hablar se les instruyó para que afirmaran falsamente que no se había producido ninguna movilización. Esto muestra lo que la propia OIT ha reconocido: que el trabajo forzoso impuesto por el Estado opera en un «contexto social más amplio y generalizado de coacción», en el que la falta de libertades cívicas hace que sea poco probable que las víctimas puedan expresarse libremente. Además, en Turkmenistán, los observadores nacionales independientes se enfrentan a un riesgo personal enorme a la hora de documentar las condiciones de trabajo forzoso.

La cosecha de 2025 también demostró que las soluciones puramente «técnicas», como la mecanización, no pueden resolver las causas fundamentales del trabajo forzoso. Al carecer de la capacidad de oponerse al trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales, los trabajadores del sector público se vieron obligados a limpiar las máquinas cosechadoras y a recoger a mano el algodón que quedaba suelto. Como ha demostrado la experiencia regional de Uzbekistán, los ajustes económicos y técnicos no logran garantizar el trabajo decente si no se amplían los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para avanzar es necesario abordar las causas fundamentales. Instamos al Gobierno a que intensifique su cooperación con la OIT dando prioridad a los derechos fundamentales, concretamente a la libertad sindical, la libertad de expresión y la negociación colectiva. Una verdadera reforma debe empoderar a los trabajadores, otorgar una autonomía genuina a los agricultores y permitir que los observadores independientes actúen libremente sin temor a represalias.

Observador, Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA): Intervengo en nombre de la UITA, la Internacional de la Educación y la *Cotton Campaign*, una coalición mundial que trabaja para poner fin al trabajo forzoso en la producción de algodón en Asia Central. Saludamos el compromiso del Gobierno con la OIT y su disposición a participar en el diálogo. Sin embargo, la información escrita proporcionada por el Gobierno se centra en gran medida en el proceso —mesas redondas, medidas por determinar y consideraciones futuras— más que en acciones concretas para poner fin al sistema de trabajo forzoso impuesto por el Estado desde hace mucho tiempo. Esta brecha entre el proceso y la aplicación quedó claramente reflejada en la cosecha de 2025.

A pesar de la cooperación en curso con la OIT, los funcionarios continuaron movilizando a profesores de escuela, personal de guarderías, enfermeras, trabajadores de servicios públicos y otros empleados de instituciones públicas para recoger algodón o pagar a recolectores sustitutos. Los trabajadores siguieron sufriendo presiones y amenazas, como la pérdida de salarios, sanciones disciplinarias o el temor a perder sus puestos de trabajo.

El informe sobre la observación de la OIT, de 2025, confirma que persiste la movilización forzosa de trabajadores durante la cosecha. También nos preocupa el aumento de las injerencias durante la misión de seguimiento de la OIT. Esto plantea dudas sobre la voluntad política del Gobierno de cooperar con la OIT y poner fin al trabajo forzoso.

Nos preocupa profundamente que, a pesar de las prohibiciones legales introducidas en 2024, la participación de menores en la recolección de algodón haya empeorado de hecho en 2025. Los menores suelen acabar en los campos porque sustituyen a los adultos movilizados para recolectar algodón o porque la pobreza empuja a las familias a recurrir a su mano de obra.

El Gobierno informa de la preparación de un proyecto de decreto presidencial sobre la organización de la cosecha de algodón en 2026. Para abordar de manera significativa el trabajo forzoso impuesto por el Estado, dicho decreto, que debe ser inequívoco, debe dejar claro que están prohibidos tanto el uso de trabajo forzoso en la cosecha como los actos de extorsión a cambio de dinero. Ya se prevé una declaración política en la Hoja de ruta que el Gobierno firmó con la OIT, pero este compromiso sigue sin aplicarse.

La aplicación efectiva de la Hoja de ruta requiere el desarrollo de mecanismos de reclamación, la protección frente a represalias y la rendición de cuentas de los funcionarios responsables de la movilización forzosa. El Gobierno no ha aplicado ninguna de estas medidas. Por último, en Turkmenistán, los sindicatos no protegen a los trabajadores del trabajo forzoso. Por el contrario, a menudo participan en el sistema de trabajo forzoso recaudando dinero de los trabajadores o elaborando listas de movilización en el lugar de trabajo.

El Gobierno debería adoptar medidas urgentes para introducir reformas significativas que aborden las causas fundamentales del trabajo forzoso, reformas que hagan hincapié en los derechos fundamentales, especialmente la libertad sindical, la libertad de expresión y el derecho a la negociación colectiva.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Permítanme que, en nombre de la delegación de Turkmenistán, de las gracias a todos los que han participado en la presente discusión por sus declaraciones, propuestas y recomendaciones. Hemos escuchado atentamente a los representantes de los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Todos los comentarios formulados durante la discusión serán estudiados objetivamente y considerados desde el punto de vista de su utilidad práctica en la labor futura.

Turkmenistán reafirma su compromiso con las obligaciones derivadas del Convenio y está dispuesto a seguir trabajando de manera coherente para su aplicación práctica en cooperación con la OIT. Hemos tomado nota de las valoraciones expresadas durante la discusión en relación con nuevas mejoras de los mecanismos para prevenir el trabajo forzoso, el refuerzo de las prácticas de aplicación de la ley, la mejora de la eficiencia en la tramitación de las denuncias y la ampliación del acceso a las vías de recurso. Estas áreas de trabajo ya están contempladas en la cooperación actual entre Turkmenistán y la OIT, y seguirán figurando entre nuestras prioridades.

También nos gustaría subrayar que Turkmenistán sigue trabajando para reforzar las garantías jurídicas e institucionales con miras a prevenir cualquier forma de trabajo forzoso. A este respecto, se están aplicando de manera sistemática medidas para mejorar el marco jurídico, incluidos proyectos de reglamento destinados a reforzar aún más la prohibición del trabajo forzoso en la recolección de algodón. Al mismo tiempo, prosigue la labor para desarrollar mecanismos de presentación y examen de las denuncias, garantizar el acceso a las vías de recurso y reforzar la capacidad de las autoridades competentes para responder a posibles violaciones de los derechos laborales. Nos gustaría subrayar que las hojas de ruta de actividades de cooperación entre Turkmenistán y la OIT no son meros documentos formales, sino un mecanismo eficaz para definir prioridades conjuntas y medidas prácticas.

Estamos convencidos de que, para lograr resultados sostenibles, es necesario un trabajo constante y a largo plazo. Solo se podrán lograr nuevos avances mediante la cooperación constructiva y continua de todas las partes interesadas, sobre la base de datos objetivos, los resultados del trabajo práctico y la confianza mutua.

Miembros trabajadores: Agradecemos al Gobierno la información que nos ha facilitado, así como a todos los distinguidos colegas que han contribuido a este debate. Nuestra Comisión ha vuelto a examinar en repetidas ocasiones el caso de Turkmenistán, y esta recurrencia confirma que el problema no es episódico, sino estructural. Si bien reconocemos las medidas adoptadas por el Gobierno en cooperación con la OIT, las conclusiones que tenemos ante nosotros muestran que los indicadores de movilización forzosa en la cosecha de algodón siguen estando presentes a un nivel preocupante. Tanto las observaciones de la Comisión de Expertos como el informe sobre la observación de la OIT, de 2025, dejan claro que los avances en los procesos y la cooperación aún no se han traducido en un cambio suficiente en la práctica. Los trabajadores del sector público siguen participando en la cosecha, algunos trabajadores siguen denunciando presiones o consecuencias adversas por negarse a participar, y no se ha eliminado la práctica de pagar por un sustituto.

El Gobierno debe ahora convertir sus compromisos en garantías exigibles.

En primer lugar, debería adoptar y aplicar con carácter urgente un decreto presidencial claro y público que prohíba expresamente cualquier movilización forzosa para la cosecha de algodón. Se trata de una recomendación fundamental de la Comisión de Expertos y una prioridad que también figura en el mencionado informe sobre la observación.

En segundo lugar, el Gobierno debería abordar los factores estructurales que impulsan la coacción, garantizando que ningún trabajador sea amenazado con castigos, pérdida de salario, recortes salariales, consecuencias para su situación laboral o sanciones sociales por negarse a recolectar algodón, y poniendo fin a la práctica por la que los trabajadores deben pagar para evitar participar o enviar a alguien que les reemplace en dicha tarea.

En tercer lugar, el Gobierno debería seguir revisando el sistema de producción que genera presión a lo largo de toda la cadena del algodón. Mientras los objetivos de producción y las expectativas administrativas sigan pesando sobre las autoridades regionales, las instituciones y los agricultores, persistirá el riesgo de que esta presión se transfiera a los trabajadores. Por lo tanto, las recomendaciones de la Comisión de Expertos relativas al sistema de cuotas siguen siendo de gran relevancia.

En cuarto lugar, deben emitirse y aplicarse instrucciones claras en todos los niveles de la administración, y cualquier funcionario público implicado en la movilización forzosa debe ser investigado, procesado y sancionado de manera efectiva. El refuerzo de la inspección del trabajo, la aplicación de la ley, la tramitación de denuncias y el acceso a vías de recurso es esencial para que la prohibición del trabajo forzoso sea efectiva en la práctica.

Las víctimas de la movilización forzosa deben tener acceso a mecanismos de denuncia confidenciales, protección contra las represalias y recursos efectivos. Al mismo tiempo, el Gobierno debería garantizar que los observadores de derechos del trabajo y los equipos de observación puedan actuar sin injerencias, ya que la transparencia es indispensable para medir los avances reales sobre el terreno.

El informe sobre la observación, de 2025, también pone de manifiesto que las mejoras en los salarios y en algunas condiciones de bienestar laboral aún no han ido acompañadas de garantías de protección contractual y laboral adecuadas. Por lo tanto, el Gobierno debería mejorar las condiciones de contratación y de trabajo mediante un uso más generalizado de los contratos escritos, una mejor protección salarial, medidas más estrictas de seguridad y salud en el trabajo, y un suministro fiable de alimentos, agua y equipos de protección individual.

Asimismo, no podemos dejar de expresar nuestra profunda preocupación por el aumento de la presencia de niños en los campos de algodón que se ha registrado en 2025. El Gobierno

debería reforzar la aplicación de la prohibición de la participación infantil en la recolección de algodón, investigar y abordar las causas fundamentales identificadas, y garantizar que las medidas preventivas se integren en la aplicación general de la Hoja de ruta.

Por último, la cooperación continua con la OIT y el compromiso genuino con las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben seguir ocupando un lugar central en la respuesta. La sensibilización, el diálogo social, los sistemas de contratación justos y transparentes y unos marcos de protección más sólidos para los denunciantes y las víctimas deben perseguirse como parte de un esfuerzo coherente para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

En resumen, el Gobierno tiene ante sí un conjunto claro de prioridades: prohibir explícitamente la movilización bajo coacción, eliminar las presiones que la sustentan, proteger a los trabajadores que se nieguen a participar, investigar los abusos, mejorar las condiciones de contratación y de trabajo, prevenir el trabajo infantil y garantizar una aplicación transparente con el apoyo de la OIT y los interlocutores sociales.

Por lo tanto, el mensaje de esta Comisión debe ser claro: ha llegado el momento de obtener resultados tangibles, verificables y duraderos. Las hojas de ruta, las misiones y los debates legislativos son iniciativas importantes que deben mantenerse, y el Gobierno debe seguir insistiendo en ellas, pero ahora deben traducirse en cambios cuantificables sobre el terreno, en las instituciones públicas y en la vida cotidiana de los trabajadores de Turkmenistán.

Para aplicar todas estas recomendaciones, instamos al Gobierno a que acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT con el apoyo de la CSI y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). De hecho, consideramos que la persistencia de estos problemas en Turkmenistán exige un enfoque multilateral en el que tanto las organizaciones internacionales de trabajadores como las de empleadores deban participar en un esfuerzo institucionalizado, sostenido y recurrente de la OIT para trabajar en pro de la eliminación definitiva del trabajo forzoso en el país.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean expresar su agradecimiento a los oradores que han intervenido por sus aportaciones. Asimismo, agradecemos al Gobierno la información facilitada, así como su compromiso constante con la cooperación con el sistema de control de la OIT y con la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil en Turkmenistán. Para concluir, quisiéramos subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptables cualquier forma de trabajo forzoso y otras prácticas abusivas que sean equiparables con el trabajo forzoso, especialmente cuando se dirigen contra los sectores más vulnerables de la sociedad o son orquestadas por las autoridades centrales. Por lo tanto, nuestra posición al respecto coincide con la de la Comisión de Expertos. Si bien acogemos con satisfacción la voluntad del Gobierno de colaborar con la OIT, seguimos preocupados por la brecha persistente entre esta expresión de voluntad y los resultados tangibles sobre el terreno.

Por lo tanto, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que: garantice la abolición total de toda forma de trabajo forzoso en Turkmenistán mediante la aplicación de las leyes nacionales que prohíben el uso del trabajo forzoso y el trabajo infantil, de conformidad con los convenios de la OIT, incluso mediante una aplicación efectiva de la ley y mecanismos de denuncia accesibles; siga adoptando medidas para sensibilizar a la opinión pública sobre la prevención de la movilización forzosa en la recolección de algodón y para mejorar las condiciones de contratación y de trabajo de los recolectores; y continúe colaborando con la OIT para garantizar la plena aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica,

incluida la plena implementación de los elementos pendientes de la Hoja de ruta de actividades de cooperación. Esto incluye la emisión de una declaración pública en la que se condene el trabajo forzoso en el sector algodonero, incluida la práctica de pagar por recolectores sustitutos.

Solicitamos además al Gobierno que implique de manera significativa a los interlocutores sociales internacionales independientes en el proceso de reforma, de conformidad con las conclusiones de 2024 de la Comisión de la Conferencia, y que coopere plenamente con la OIT durante la observación de 2026 sobre las condiciones de contratación y de trabajo, lo que incluye eliminar cualquier injerencia gubernamental.

Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones en el plazo señalado para lograr el pleno cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación de la señora Viceministra y de todos los oradores que hicieron uso de la palabra.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien tomó buena nota de las explicaciones del Gobierno sobre la colaboración con la OIT para abordar la cuestión del trabajo forzoso en la recolección de algodón, la Comisión lamentó que siga siendo habitual el uso generalizado del trabajo forzoso en la cosecha anual de algodón patrocinada por el Estado en Turkmenistán.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a tomar medidas efectivas y sujetas a plazos determinados para:

- **garantizar la erradicación total del trabajo obligatorio;**
- **eliminar el sistema obligatorio de cuotas de producción y recolección de algodón y velar por que nadie sea amenazado con sanciones por incumplir los objetivos de producción, de conformidad con el Convenio núm. 105;**
- **mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector algodonero, con arreglo al Convenio;**
- **emitir instrucciones claras sobre la prohibición del trabajo forzoso, y reforzar la inspección del trabajo y la aplicación de la ley;**
- **garantizar la plena aplicación de la Hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno, en consulta y colaboración con los interlocutores sociales, y seguir cooperando con la OIT para velar por la plena aplicación del Convenio en la práctica;**
- **asegurar que las víctimas de la movilización forzosa tengan acceso a recursos efectivos, en particular mediante medidas dirigidas a prevenir daños en el futuro;**
- **reforzar el cumplimiento de la prohibición de que los menores participen en la recolección de algodón e integrar iniciativas de prevención al aplicar la Hoja de ruta;**
- **promover el diálogo social en lo relativo a la producción de algodón y proseguir la cooperación con la OIT y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en especial por medio de actividades de sensibilización y divulgación a nivel nacional, regional y local, para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica.**

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT y le solicitó que, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, proporcionara información detallada sobre las medidas concretas adoptadas, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para aplicar estas recomendaciones y la Hoja de ruta, así como sobre los resultados concretos logrados en la legislación y en la práctica.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: La delegación de Turkmenistán toma nota de las recomendaciones formuladas. Una vez más, queremos asegurarles el compromiso de nuestro país con las obligaciones derivadas del Convenio. Al mismo tiempo, cabe señalar que un número significativo de las cuestiones reflejadas en las conclusiones de la Comisión ya son objeto de cooperación técnica entre Turkmenistán y la OIT y se recogen en las hojas de ruta que se están aplicando. En los últimos años se ha garantizado la transición hacia una cooperación regular y sustantiva con la OIT, se han organizado observaciones de las condiciones de trabajo durante la cosecha de algodón, se han llevado a cabo numerosas misiones de expertos de la OIT y se han adoptado medidas para mejorar la legislación, reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, desarrollar mecanismos de reclamación y sensibilizar a la población. Consideramos que esta labor es de carácter continuo y a largo plazo.

Turkmenistán está dispuesto a seguir aplicando la Hoja de ruta de actividades de cooperación con la OIT, incluidas las medidas destinadas a prevenir el trabajo forzoso, mejorar los mecanismos de control y de reclamación, y también desarrollar la capacidad de las autoridades competentes. En lo que respecta a la recomendación sobre el apoyo técnico de la OIT, reafirmamos nuestra voluntad de participar en una mayor coordinación práctica con los órganos pertinentes de la OIT con el fin de acordar los próximos pasos para la puesta en práctica de dicha asistencia. Estamos dispuestos a seguir desarrollando la cooperación práctica con las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la OIT. Estamos convencidos de que, para lograr resultados sostenibles, tendremos que basarlos en un diálogo constructivo, la confianza mutua y una consideración objetiva de los esfuerzos realizados y los avances logrados.

Uruguay (ratificación: 1954)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En cuanto a las consideraciones de la Comisión de Expertos vinculadas a que «*todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo debería ser el fruto de un acuerdo entre los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra*», se indica que en el Uruguay rige la más absoluta libertad sindical y de negociación colectiva en todos los niveles (sector de actividad, empresa, establecimiento, etc.), alcanzando en el conjunto de modalidades de negociación (tripartita en Consejos de Salarios y bilateral mediante convenios colectivos) una cobertura del 71 por ciento de la fuerza laboral activa en el sector público y privado.

Al momento de elaborar esta comunicación, se transita la segunda fase de la llamada 11.ª ronda de los Consejos de Salarios, órganos tripartitos por rama de actividad que fijan los salarios mínimos desde 1943. A partir de su reinstitucionalización, en 2005, se numeran las convocatorias de los Consejos de Salarios, que tienen una secuencia oscilante entre los dos y tres años de vigencia de las respectivas resoluciones.

Es necesario reiterar que el sistema de relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay asegura el «*carácter libre y voluntario de la negociación colectiva*», en tanto el Poder Ejecutivo **no** interviene en ningún caso en la negociación de convenios colectivos y que, en relación a la negociación colectiva en Consejos de Salarios (la segunda modalidad de negociación colectiva existente en el país), circunscribe su intervención a la fijación de los salarios mínimos por categoría laboral y por rama o sector de actividad, forma jurídica mediante la cual el país da cumplimiento a los Convenios internacionales núms. 26 y 131.

En este orden, debe subrayarse que las condiciones de trabajo únicamente pueden pactarse en ese ámbito tripartito en caso de existir acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según expresa con absoluta precisión el artículo 12º de la Ley Nº 18.566. No hay ninguna posibilidad que el Poder Ejecutivo intervenga en la determinación de esos contenidos, que quedan librados a la autonomía colectiva de los actores sociales del mundo del trabajo.

En apego a estas indicaciones, corresponde decir que a la fecha ha transcurrido la mayor parte de la 11.ª Ronda de Consejos de Salarios, que movilizó hasta el momento a 167 unidades de negociación pertenecientes a los 24 grupos de actividad.

En concreto, si bien puede decirse que los Consejos de Salarios se estructuran en 24 grupos de actividad, en la práctica la negociación se desarrolla de manera parcialmente descentralizada, articulada en «*unidades o mesas de negociación*» al interior de cada grupo, de forma de dar mejor cuenta de las heterogeneidades empresariales.

De las 167 unidades o mesas convocadas, 162 han culminado el proceso de negociación, que requirió de más de 890 instancias de reunión. En total, se registró una muy alta tasa de consenso en las resoluciones de los Consejos de Salarios, alcanzando al 83,95 por ciento de las unidades o mesas de negociación.

Los acuerdos representados en dicho 83,95 por ciento se desglosan en: *a)* 104 casos con acuerdos tripartitos (unanimidad); *b)* 30 con acuerdos entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, absteniéndose el Poder Ejecutivo, lo que demuestra el nivel de autonomía colectiva con que gozan las organizaciones de empleadores y trabajadores; *c)* más 2 convenios colectivos recepcionados, todo lo cual suma 136 unidades de negociación, que representan cabalmente la tasa del 83,95 por ciento de acuerdos ya informados.

De estas 136 unidades en que se produjo consenso, en 73 se negociaron únicamente salarios mínimos, en 24 se incluyeron acuerdos tripartitos sobre ajustes a las remuneraciones que superan los mínimos de la categoría laboral y en los 39 restantes hubo referencias a fictos o salarios nominales (o generales).

En vista de que los Consejos de Salarios constituyen el método tradicional de fijación de los salarios mínimos de forma tripartita en nuestro país desde la sanción de la Ley Nº 10449 del 12 de noviembre de 1943, en aquellos casos minoritarios en que no se alcanzó acuerdo unánime (7,40 por ciento de las unidades de negociación), se debió proceder a la votación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14º de la Ley citada. En cuanto a la composición de la votación, en el 6,17 por ciento de los casos el voto correspondió al Poder Ejecutivo con empleadores y 1,23 por ciento al Poder Ejecutivo con los trabajadores), resolviendo el restante 8,64 por ciento el Poder Ejecutivo con voto contrario y abstención de los actores sociales.

Es clave reiterar que la votación en Consejos de Salarios como forma de resolver en ningún caso alcanzó a la determinación de condiciones de trabajo, ya que por expresa disposición legal los Consejos de Salarios no son competentes para fijar dichos contenidos, que quedan exclusivamente a disposición de lo que puedan pactar las organizaciones de

empleadores y trabajadores (artículo 12º de la Ley 18.566). La votación sobre salarios mínimos se encuentra, como reconocen los querellantes, en el marco de los Convenios núms. 26 y 131.

En aquellos casos en que autónomamente las organizaciones de empleadores y trabajadores acordaron materias relativas a condiciones de trabajo (siempre sin intervención del Poder Ejecutivo), el análisis a febrero de 2026 muestra que sobre 127 mesas cerradas en ese momento por acuerdo entre las partes sociales, el 51 por ciento incluyó referencias a deberes tales como cuidados, corresponsabilidad y conciliación (licencias, financiamiento de centros, apoyo a la atención o escolarización), el 33 por ciento a igualdad de género y el 25 por ciento a situaciones de violencia o acoso. Asimismo, el 29 por ciento de las mesas incorporó disposiciones vinculadas a la salud mental y en otros casos los actores sociales optaron por referir a categorías laborales o formación profesional, creación de comisiones de trabajo para abordar aspectos productivos y de mejora sectorial, incluyendo temas tecnológicos y migratorios.

En el 90,5 por ciento de los casos acordados por organizaciones de empleadores y trabajadores sin intervención del Poder Ejecutivo se incluyeron cláusulas con mecanismos de prevención de conflictos o cláusulas de paz.

La práctica de negociar condiciones de trabajo en oportunidad de la convocatoria de los Consejos de Salarios es seguida de manera tradicional por las organizaciones de empleadores y trabajadores. A efectos de verificar su legitimidad, corresponde indicar que las mismas organizaciones sectoriales proponen y promueven esa negociación.

Así, en la 11.ª ronda de Consejos de Salarios que se encuentra en curso y sobre la cual se informa, las organizaciones de trabajadores postularon en sus plataformas para tratar temas vinculados a la reducción del tiempo de trabajo (el máximo legal en nuestro país se mantiene en 48 horas semanales) mientras que del lado de los empleadores también se propusieron temáticas ajenas a los salarios mínimos.

A vía de ejemplo, corresponde indicar que las plataformas del sector empresarial para discutir con las organizaciones de trabajadores en la presente convocatoria de los Consejos de Salarios incluyeron, en algunos casos, aspectos vinculados a la salud mental —como en el caso de la mesa de fideerías (Grupo 1.7.2) donde el sector empresarial plantó la «*promoción de la salud mental y bienestar laboral (acceso a apoyo psicosocial, talleres de manejo del estrés y promoción de bienestar emocional, campañas de autocuidado: ejercicio, alimentación saludable, higiene mental)*», mientras que en otros casos, propusieron revisiones de categorías y aspectos vinculados a la organización del trabajo y aspectos de regulación de la actividad sindical (asambleas, conflictividad, entre otros).

Otros ejemplos que corresponde mencionar sobre propuestas de cláusulas no salariales promovidas por las organizaciones de empleadores fueron:

Cámara de Comercio (CNCS)

- planteo de reafirmar las cláusulas de previsión y solución de conflictos en un rol más activo por parte del Consejo de Salarios;
- establecer en el Grupo 10 (Comercio en General) mecanismos de «descuelgues», o sea, de parcial inaplicación de una resolución del Consejo de Salarios por dificultades de una o varias empresas de cierto sector de actividad;
- atención a realidades económicas, geográficas y de tamaño de las empresas que integran el subgrupo, y

- reglamentación del Fondo Social de Trabajadoras Domésticas (Grupo 21).

Cámara de la Industria Láctea de Uruguay (CILU)

- necesidad de incluir cláusulas de paz y mecanismo de prevención de conflictos;
- de manera similar, incluir cláusulas sobre innovación tecnológica;
- establecer ajustes adicionales para salarios sumergidos y licencia por violencia basada en género (estos dos puntos en respuesta a planteo de la Federación de Trabajadores Lácteos (FTIL));
- inclusión de cláusula sobre incorporación de cámaras de videovigilancia;
- previsión de guardias gremiales;
- inclusión de cláusula sobre descuelgues;
- discusión de categorías asociada a productividad, y
- revisión de laudos para nuevos ingresos en base a los mínimos de cada empresa y mecanismos especiales de trabajo en zafra (naturales y comerciales).

Si bien inicialmente (Ley Nº 10449 de 1943) los Consejos de Salarios tuvieron la competencia —que mantienen— de fijar los salarios mínimos por categoría y sector de actividad, paulatinamente, en la práctica de la negociación, las organizaciones de empleadores y trabajadores fueron incorporando otros contenidos —como sucedió con las condiciones de trabajo— que se pactaban fuera del marco legal competencial de origen.

La Ley Nº 18.566 de 2009 legalizó esta práctica al posibilitar la determinación de las condiciones de trabajo por los Consejos de Salarios, pero prescribiendo con mucha claridad un sistema absolutamente distinto para su resolución: **el artículo 12º de la Ley citada solo permite resolver sobre esta materia para el caso de acuerdo entre las organizaciones de empleadores y trabajadores. No hay por tanto ninguna afectación de la libertad de negociación ni se violenta la voluntad de las partes sociales. Muy por el contrario, la ley nacional y la práctica seguida en nuestro sistema de relaciones laborales muestra una extraordinaria legitimidad y aceptación de las partes, al punto que son los mismos actores quienes introducen en sus plataformas la pretensión de acordar sobre diversidad de temáticas laborales,** lo que explica el altísimo grado de acuerdos que se alcanzan en cada una de las convocatorias.

La libertad sindical y autonomía colectiva, y la libertad y voluntariedad de la negociación colectiva (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y artículo 4 del Convenio núm. 98) se ven así absolutamente salvaguardados en un sistema que logra a su interior un altísimo grado de consenso.

Acceso a Consejos de Salarios y Negociación Colectiva: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva.

Discusión por la Comisión

Presidenta: El segundo caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Uruguay. Para la discusión de este caso contamos con 29 oradores inscritos en la lista y sobre esta base la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos.

Invito ahora al representante gubernamental del Uruguay, el señor Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, a que tome la palabra.

Miembro gubernamental: Decimos, desde ya, que el Uruguay nunca debió haber sido incluido en la lista de casos de esta Comisión. No obstante, puestos en esta situación, agradecemos la oportunidad porque nos permitirá aportar información a la Comisión para una mejor comprensión del sistema de negociación colectiva del Uruguay, que comprende dos modalidades: una tripartita, basada en los Consejos de Salarios creados en 1943, y otra bipartita, cuyos resultados se plasman en convenios colectivos en todos los niveles posibles.

En su conjunto, la legislación y la práctica de la negociación colectiva representa un sistema que mejor se acompasa con las normas de derechos humanos laborales y con los principios de progresividad y *pro homine*.

Comparecemos ante la Comisión con el mismo espíritu que el país lo ha hecho ante otros organismos del sistema multilateral de protección de los Derechos Humanos, como ocurrió en febrero con el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

En esa oportunidad, en sus observaciones finales, y cito textual en esta parte, el Comité tomó «nota con satisfacción de que el Estado parte ha adoptado un marco amplio de leyes y políticas para promover el ejercicio efectivo de los derechos económicos sociales y culturales, incluyendo la adopción del Plan Nacional de Derechos Humanos 2023-2027. El Comité acoge además con beneplácito las medidas adoptadas en materia de empleo y protección social, que han permitido avances en la reducción de la pobreza».

Asimismo, cabe destacar el cumplimiento histórico del Uruguay con la presentación oportuna y sistemática de las memorias solicitadas por la OIT. Este compromiso sostenido con el sistema de control normativo refleja una vocación de cooperación permanente con los órganos de supervisión, así como una disposición constante a brindar información completa, transparente y actualizada sobre la aplicación de los convenios ratificados. Esta práctica reiterada constituye una expresión concreta del respeto del Uruguay por el sistema internacional de normas del trabajo y por el funcionamiento regular y eficaz de sus mecanismos de seguimiento.

Nuestro país ha estado guiado por la cooperación en materia de derechos humanos, abierto a las orientaciones de los órganos de control y al escrutinio internacional. Esta trayectoria, basada en una sólida cultura democrática y en el cumplimiento histórico de sus compromisos internacionales, le ha otorgado reconocimiento y credibilidad que trascienden su dimensión territorial y económica, permitiéndole contribuir activamente a la construcción de consensos y a la promoción de la paz.

El Uruguay, todos saben, ocupa uno de los primeros lugares en materia de ratificación de convenios internacionales del trabajo, con 112 instrumentos y un protocolo, incluyendo todos los convenios fundamentales y de gobernanza. A ello se suma que en mayo de este año, el Parlamento Nacional aprobó la Enmienda Constitucional de la OIT (1986), mientras que de manera tripartita se encuentran en proceso de reglamentación el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153). El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), por su parte, se cumple mediante las consultas a una comisión tripartita que convoca periódicamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de relaciones laborales se sustenta en el diálogo social, cuya gobernanza se apoya en la participación de las organizaciones legítimas de trabajadores y de empleadores.

Esta práctica se desarrolla en todos los niveles y se encuentra institucionalizada en ámbitos como la salud y seguridad en el trabajo, a través de una amplia red de comisiones tripartitas y bipartitas, así como en la seguridad social, mediante la integración de representantes de trabajadores, empleadores y pasivos en el Banco de Previsión Social, principal institución en esa materia en el país. A ello se suma la reciente experiencia de diálogo sobre protección y seguridad social, con énfasis en la infancia, el sistema de cuidados, la protección de las personas que trabajan y de los pasivos.

En materia de empleo, la Dirección Nacional de Empleo interactúa frecuentemente con trabajadores y empleadores, mientras que la participación de los actores sociales se canaliza también a través del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. A ello se suman dos desarrollos recientes que refuerzan esta lógica de participación: la Ley de Presupuesto Nacional 2025-2029, que creó una comisión coordinadora de políticas de empleo con integración interinstitucional y tripartita, y el proyecto de ley de empleo integral, elaborado por el Ministerio de Trabajo tras un amplio proceso de consultas en todo el territorio nacional, que recoge aportes de los actores del mundo del trabajo, en particular de las micro, pequeñas y medianas empresas, acerca de las políticas activas de empleo.

Finalmente, en un listado que no agota todas las experiencias en marcha, la campaña «Por la vida, la salud y la seguridad en el trabajo» de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social sobre prevención de accidentes laborales, integra a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las acciones que se desarrollan en todo el territorio, fundamentalmente en materia de capacitación. Asimismo, en conjunto con la OIT y los actores sociales, se viene implementando un proyecto sobre migración orientado a fortalecer las capacidades de los sectores público y privado para potenciar los aportes de la migración internacional y facilitar su inclusión social y laboral en el Uruguay.

Conviene decir también que actualmente se desarrolla a nivel del Poder Ejecutivo una iniciativa sobre «Estrategia Nacional para el Desarrollo», que tiende a fortalecer la competitividad e impulsar la productividad, iniciativa que también cuenta con la participación de las cámaras empresariales y del movimiento sindical.

Estos elementos del contexto son indispensables para comprender el modelo laboral tripartito y democrático de diálogo social, una de las expresiones más características del ejercicio democrático en el Uruguay, en una tradición sostenida por todos los partidos que han ejercido el Gobierno desde mediados del siglo pasado, cuando este modelo se consolida.

En lo estrictamente laboral, los proyectos de ley que promueve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentran en consideración de los actores sociales.

Hasta el momento, las Cámaras de Comercio y Servicios y de Industrias no se han plegado al diálogo social propuesto por el Ministerio de Trabajo para debatir en torno a la temática de la reducción del tiempo de trabajo, que todavía se sitúa en el Uruguay en el máximo de 48 horas semanales, tal como lo dispuso el Convenio internacional del trabajo del año 1919.

Esta negativa de las Cámaras de Industrias y de Comercio y Servicios a dialogar sobre la perspectiva de la reducción del tiempo de trabajo y su reordenamiento y sobre otros dos temas que algunos integrantes de las distintas cámaras que integran el Consejo Superior Tripartito habían planteado como la cuestión de la competitividad y la reestructuración de los grupos de Consejos de Salarios, nos resulta absolutamente inexplicable.

Esto porque el diálogo social adquiere mayor importancia justamente cuando los puntos de vista no son coincidentes y resulta entonces más que nunca necesario ensayar todo tipo de aproximaciones entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

Aspiramos a que dichas Cámaras puedan integrarse al diálogo a la brevedad, tal como lo vienen haciendo otras organizaciones empresariales, igualmente representativas en sectores de la producción nacional, como la industria de la construcción y el transporte.

La OIT ha valorado este modelo de diálogo social uruguayo en múltiples ocasiones. Las observaciones formuladas por sus órganos de control, en particular el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han sido debidamente consideradas por nuestro país; y el diálogo social en el Uruguay tuvo una extraordinaria oportunidad de valoración, justamente a principios del mes de mayo cuando nos visitó el Director General de la OIT, que destacó la sólida tradición de diálogo social en el Uruguay y la calidad de sus intercambios y la autonomía de los actores, todo lo cual pudo constatar el Director General, Sr. Gilbert F. Houngbo.

Uruguay, además, reformó la Ley de Negociación Colectiva Nº 18.566 mediante la modificación introducida por la Ley Nº 20.145 de 2023, incorporando puntos de vista planteados por las organizaciones empleadoras en su queja del año 2009.

El presente informe de la Comisión de Expertos toma nota, justamente de esos ajustes, que abarcaron cinco de los seis aspectos señalados por los empleadores en su queja, entre ellos la supresión de la ultraactividad automática de los convenios colectivos, una decisión que no contó con consenso por la oposición del movimiento sindical pero que, no obstante, se introdujo en la ley para dar cuenta de las observaciones de la Comisión de Expertos y de los empresarios.

A estas modificaciones se suma el cumplimiento de otra demanda del sector empleador, como lo fue la exigencia de personería jurídica a los sindicatos para acceder a información de las empresas en el marco de la negociación colectiva.

Cabe indicar que esta reforma se llevó adelante aun cuando no era estrictamente necesaria (y esto puede ser comprobado empíricamente) dado que la mayoría de las organizaciones sindicales ya contaban con personería jurídica por decisión autónoma, lo que también explica la modesta evolución de los registros: 81 organizaciones en 2023, 68 en 2024, 35 en 2025 y 6 en lo que va de 2026.

Nuestro Gobierno estima además innecesarias las aclaraciones que solicitan las Cámaras de Industrias y de Comercio y Servicios respecto de estas modificaciones legales operadas en su favor por la Ley Nº 20.145. En tanto, por ejemplo, no pueden caber dudas de que en el actual régimen, la extinción de un convenio colectivo produce el fin de los beneficios contenidos, salvo mejor disposición por autonomía de las partes en el propio convenio, y tampoco deberán existir dudas de que el sujeto hábil para suscribir un convenio colectivo, en nuestro ordenamiento jurídico, debe ajustarse a lo establecido en el artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), tal como siempre ha ocurrido en el país.

Las Cámaras mencionadas, pese a estas modificaciones, que fueron operadas en su favor, o sea materializando lo que fueron sus reclamos, mantienen, no obstante, su objeción respecto de las competencias de la negociación colectiva tripartita (los Consejos de Salarios), la cual comprende no solamente la fijación de salarios mínimos por categoría, sino también la posibilidad de actualizar remuneraciones y acordar condiciones de trabajo, siempre que exista y esto es absolutamente fundamental, voluntad concordante de las representaciones de empleadores y de trabajadores, y sin intervención del Estado en las decisiones adoptadas por los interlocutores sociales en materia de condiciones de trabajo en el ámbito de los Consejos de Salarios.

En este marco, resulta improcedente caracterizar dicha participación del Poder Ejecutivo como una forma de «injerencia», en tanto el Estado se limita a la convocatoria y facilitación del funcionamiento del sistema y a la participación en la votación de las decisiones únicamente para el caso en que se trate de salarios mínimos, lo cual está en absoluta concordancia con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). La ausencia de convocatoria de los Consejos de Salarios hizo que en los años 1991, 1998 y 2003, algunos integrantes de la Mesa lo recordarán perfectamente, nuestro país tuvo que acudir a esta Comisión por no cumplir con el método de fijación de salarios mínimos que históricamente se ha construido en mi país. No hay tal injerencia por lo tanto, el Poder Ejecutivo únicamente interviene votando en los casos de salarios mínimos por categoría porque ese es el método de fijación de salarios mínimos acorde al Convenio núm. 131.

La prueba de esa libertad es irrefutable: en la fase actual, el 40 por ciento de las unidades de negociación de los Consejos de Salarios no siguieron los lineamientos salariales sugeridos, no obligatorios, por el Poder Ejecutivo, mientras que el 83,95 por ciento de las resoluciones fueron adoptadas por consenso tripartito.

En esos acuerdos de empleadores y trabajadores se pactaron cláusulas de absoluto interés para el progreso del derecho del trabajo en el Uruguay y son cláusulas totalmente en línea con iniciativas de la propia Organización Internacional del Trabajo. Se pactó, por ejemplo, en un 51 por ciento de los acuerdos cláusulas de cuidados; el 39 por ciento incorporó disposiciones sobre igualdad de género; el 28 por ciento contempló medidas de prevención de la violencia y el acoso; el 90 por ciento incluyó cláusulas de prevención y solución de conflictos y de paz laboral, y el 29 por ciento incorporó disposiciones sobre salud mental, todas ellas acordadas en el ejercicio pleno de la autonomía de la negociación colectiva, sin injerencia estatal, sin que el Estado hubiera intervenido en la votación de esas decisiones.

En un caso especialmente significativo de esta ronda tripartita de negociación ha sido el acuerdo del Consejo de Salarios del sector doméstico, que creó un sistema de categorías laborales, algo absolutamente inédito, estableciendo tres categorías —general, cocina y cuidados—, diferenciando funciones y niveles de especialización en cada caso.

La experiencia de nuestro país en materia de negociación colectiva y de fijación de salarios en el sector doméstico fue postulada como ejemplo exitoso diríamos en la jornada de ayer de celebración de los 100 años de la Comisión porque hay que pensar que las observaciones que nuestro país recibió de la Comisión, a fines de los años 90 y principios de la década del 2000, tuvieron como motivo justamente, en parte la falta de fijación de salarios mínimos en el sector doméstico. O sea que la legislación uruguaya evolucionó positivamente a partir de observaciones hechas por este organismo.

En última instancia, este mecanismo de negociación tripartita de salarios mínimos con componentes no salariales que acuerdan libremente las representaciones de empleadores y trabajadores constituyen el modo en que nuestro país cumple con el mismo artículo 4 del Convenio, que se nos imputa incumplir. ¿Por qué esto?

Porque es la medida que constituye la «medida adecuada» por la que nuestro país ha optado para construir históricamente el estímulo y el fomento del pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria. Quiero decir con esto que la convocatoria al tripartismo, a la negociación colectiva, no solamente genera una seguridad y una protección de los salarios mínimos, sino que genera un dinamismo muy virtuoso en las relaciones laborales en el Uruguay, para generar otros espacios de negociación en todos los niveles. Negociaciones estas libres y voluntarias de las partes.

Esto nos lleva de la mano a una cuestión que estimamos verdaderamente fundamental, y sobre la cual nos parece que no se ha prestado suficiente atención en estos debates, que tiene que ver con la aplicación de la Constitución de la OIT.

De acuerdo al artículo 19, 8) de la Constitución de la OIT, y cito textual «En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación».

Se trata de la consagración de la llamada cláusula de no regresión y del principio *pro homine* aplicado al campo laboral, principios consagrados también en otros pactos internacionales sobre derechos humanos y derechos económicos sociales y culturales.

Estamos hablando de un principio cardinal en materia de derechos humanos, que establece una preferencia interpretativa en el sentido de que, ante la coexistencia de normas internacionales y normas internas de un país, debe aplicarse siempre aquella que resulte más favorable a la persona humana, al trabajador en este caso, en el lenguaje mismo del artículo 19, 8), independientemente de la jerarquía de las normas; a lo que debe agregarse que, en materia de derechos protegidos, debe acudirse siempre a la norma más amplia. Los Consejos de Salarios son justamente, una condición preexistente de mayor favor y protección que no debe ser menoscabada por una norma internacional. Los Consejos de Salarios son normas adoptadas en 1943 y el Convenio se ratificó en 1953.

En su significación social, los Consejos de Salarios son un instrumento adecuado para el fomento de la negociación colectiva en todos sus tipos y niveles, todo con fundamento en el artículo 4 del Convenio y el artículo 19, 8) de la Constitución de la OIT.

Entendemos con mucha convicción que la mejor forma de medir la calidad de un sistema de relaciones laborales y su cumplimiento con los estándares internacionales y fundamentalmente con los fines y objetivos de la OIT, es, antes que otra cosa, observar cuáles son los resultados obtenidos de esas políticas, de la legislación y esa práctica del país y no tanto en interpretaciones literales de los convenios internacionales.

Miembros trabajadores: Agradecemos al Gobierno del Uruguay por la información suministrada. Queremos comenzar el análisis de este caso señalando que el Uruguay constituye un ejemplo categórico en la región. Afirmamos sin temor a equivocarnos que se trata de un país de referencia mundial en materia de relaciones laborales. Esta posición de vanguardia no es casualidad, es el resultado directo de contar con los mayores niveles de diálogo social, una sólida consulta tripartita y un funcionamiento ejemplar de las instituciones de gobernanza democrática.

No es un dato menor que, según la última edición del índice de democracia publicado por el grupo británico The Economist, el Uruguay se ha reconocido como el único país de América del Sur con una democracia plena.

Tenemos la profunda convicción de que su sistema de negociación colectiva ha sido un pilar fundamental para el fortalecimiento de la democracia, abriendo espacios reales para que las organizaciones de trabajadores y empleadores influyan de manera directa en las políticas socioeconómicas del país.

Somos conscientes de que estamos en esta Comisión, en el marco de la verificación del cumplimiento de estas normas, nuestras normas internacionales del trabajo; sin embargo, nuestro Grupo entiende que el debate debe abordarse desde una perspectiva distinta.

La mayoría de las veces este ámbito sirve para realizar un control estricto sobre el incumplimiento de las normas internacionales, y en este caso proponemos asumir este debate como una oportunidad histórica para analizar un modelo positivo de sujeción al derecho laboral internacional.

La negociación colectiva en el Uruguay es una verdadera política de Estado, y desde la restauración democrática en 1985 y pasando por las distintas administraciones de todos los signos políticos, el sistema normativo se ha mantenido aplicado y defendido como un patrimonio común, nacional y común. Incluso si miramos para atrás, los partidos políticos del país obtuvieron estas reglas casi desde la década de 1940. Estamos por lo tanto ante una construcción democrática colectiva y de largo plazo.

Para entender la fortaleza del sistema uruguayo es indispensable que miremos su historia y su estructura productiva, no como meros datos estadísticos sino como las bases que sostienen la realidad laboral.

Miremos primero la raigambre histórica, como ya fue dicho, del año 43, bajo el amparo de la Ley Nº 10.449: el país consolidó un modelo ejemplar, la coexistencia de la negociación colectiva clásica con los consejos del salario, órganos tripartitos integrados por Estado, empleadores y sindicatos. Este espacio de diálogo permitió que los trabajadores y los empresarios no solo discutieran remuneraciones, sino también condiciones generales del trabajo y las formas de relacionamiento laboral.

Este sería un patrimonio democrático que se debe cuidar, pero este sistema no responde solamente a un capricho teórico, sino que responde a la realidad de la micro y pequeña empresa: el Uruguay es un país donde la inmensa mayoría de las empresas cuenta con menos de 20 trabajadores. Es un tejido productivo con estas características, y pretender una negociación exclusivamente por empresa resultaría materialmente inviable. Por eso, la negociación por rama de actividad ha sido y sigue siendo la única herramienta real para asegurar el mejoramiento de las condiciones de vida de miles de asalariados.

También la historia nos deja una lección del pasado que no podemos ignorar. Cuando entre 1992 y 2004 se optó por desmantelar este esquema y no convocar a la negociación tripartita, las consecuencias fueron devastadoras para la sociedad uruguaya. La informalidad laboral trepó al 40 por ciento de la población económicamente activa y el desempleo alcanzó picos históricos del 16,8 por ciento en el 2003, y la desregulación provocó una caída profunda del salario real.

Esta experiencia demostró a la fuerza que el mercado no regula con equidad. Enseñó que es indispensable contar con medidas estatales de promoción y protección del derecho a negociar colectivamente. Esta certeza fue justamente la que motivó la posterior complementación normativa a través de la Ley Nº 18.566 en el año 2009.

Queremos señalar con toda claridad que durante estos 17 años las leyes aquí analizadas sufrieron modificaciones. Todas y cada una de estas reformas se realizaron con el único fin de atender las quejas y las demandas de las cámaras empresariales y, como un dato, siempre tuvieron (o la mayoría) la expresa oposición de la organización de trabajadores. Pero el balance es contundente: de ocho observaciones realizadas, el Estado uruguayo ya modificó y adaptó siete.

Vale repasar algunas: exigencia de personería jurídica, reducción de la presencia estatal, recorte de competencias, limitación de la representatividad por rama, fin de la ultraactividad, eliminación de la homologación y garantías empresariales.

Hoy, la Comisión de Expertos insta al Gobierno a revisar el único punto que queda pendiente, que es el artículo 12 de esta Ley Nº 18.566. Se argumenta la necesidad de garantizar de manera completa el carácter libre y voluntario de la negociación.

Desde los miembros trabajadores respetamos la opinión de la Comisión de Expertos, pero consideramos también que debe evaluarse la realidad jurídica y práctica del Uruguay. El texto del artículo 12 es taxativo. El Consejo de Salarios podrá establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. No existe margen para la ambigüedad. En el modelo uruguayo ninguna condición de trabajo se debe imponer sin el consentimiento expreso explícito de ambas partes.

Los datos de la realidad que tenemos el Grupo de los Trabajadores son irrebatibles: en la última ronda de negociación del año 2025, el 83 por ciento de los acuerdos alcanzados reflejó la voluntad coincidente de trabajadores y empleadores. No existe registro de un caso solo o un solo caso en el que el sector empleador haya sido obligado a firmar un acuerdo en contra de su voluntad.

La Ley obliga a sentarse a negociar de buena fe, pero bajo ningún concepto obliga a acordar; cuando las cámaras empresariales, en algunos casos, decidieron retirarse de la negociación o abstenerse las votaciones, se realizaron en su ausencia y no se fijaron condiciones de trabajo porque la propia ley no lo permite.

Observamos que las pautas económicas que presenta el Poder Ejecutivo no constituyen, en nuestro criterio, una intromisión ilegal; son simplemente una guía que anuncia la postura del Estado en el Consejo de Salarios. Históricamente, estas pautas han sido superadas y modificadas por el acuerdo voluntario de las partes en las mesas de negociación.

La propia Ley Nº 18.566 eliminó el viejo requisito que impedía extender los efectos de un convenio si este no se alineaba con las pautas oficiales. Hoy si los trabajadores y empleadores lo acuerdan en forma preceptiva el beneficio se aplica a toda la rama de actividad.

Queremos ser claros sobre lo que verdaderamente está en juego en este recinto. Si se eliminan las potestades del artículo 12, lo que vemos es que se está debilitando la negociación colectiva para la inmensa mayoría de los trabajadores del país.

Nos preguntamos, ¿cómo puede negociar un sindicato en una empresa que tiene apenas 4, 5 o 10 trabajadores? Estas unidades productivas pueden carecer de infraestructuras y de nivel de negociación y de organización necesario para sostener este proceso bipartito individual. Por eso, exigir que la negociación sea pura y exclusivamente por empresa puede equivaler a decretar la desaparición de los convenios colectivos.

El mundo está lleno de ejemplos donde la desregulación barrió con todos los derechos laborales, dispara la informalidad y pulveriza el diálogo social. El Uruguay ha sido la gran excepción a esa regla gracias a la fortaleza institucional de su modelo tripartito por rama de actividad.

Entendemos que quitarle estas potestades al sistema actual no sería, a nuestro, criterio perfeccionarlo, sino golpear la operatividad práctica del mismo y desproteger a estos trabajadores, que ya nombramos como vulnerables, y posiblemente debilitar el pilar fundamental que sostiene la democracia uruguaya.

Un dato importante para nosotros: la observación de la Comisión de Expertos saluda al Uruguay por la muy alta tasa de cobertura de la negociación colectiva, o sea que reconoce que estos mecanismos utilizados en la práctica han sido efectivos para que las trabajadoras y los

trabajadores del Uruguay tengan una de las coberturas de negociación colectiva más altas del mundo.

Por lo tanto, estamos ante un sistema de negociación colectiva que fomenta la negociación libre y que ha logrado una de las tasas de cobertura más altas del mundo.

Más allá de lo que hemos expuesto y de lo que expresaremos en nuestro cierre después del debate afirmamos que, como venimos sosteniendo, los sistemas siempre pueden mejorarse. El derecho del trabajo, el tripartismo y el diálogo social exigen actualizaciones permanentes que deben orientarse en un sentido progresista que depende de una voluntad política, en este caso del Gobierno; por eso reafirmamos la necesidad ineludible, en este caso, de seguir promoviendo el diálogo en forma efectiva.

Miembros empleadores: Nos encontramos hoy ante un caso que viene de 2008, ha recibido observaciones reiteradas de la Comisión de Expertos y que también ha sido objeto de discusión en esta Comisión durante más de una década.

Desde la presentación de la queja que dio origen al caso núm. 2699, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones reiteradas respecto de determinados aspectos del sistema uruguayo de negociación colectiva, resaltando su falta de compatibilidad con el Convenio, cuando menos en diez ocasiones.

Si bien se han producido algunas reformas parciales, subsisten cuestiones importantes relativas al registro de convenios colectivos, la determinación de los sujetos legitimados para negociar en ausencia de sindicato y la seguridad jurídica respecto de la vigencia de los convenios colectivos. Además, estas reformas no resolvieron las observaciones centrales formuladas por los órganos de control y, en algunos casos, dieron lugar a nuevas incertidumbres jurídicas. Sin embargo, las cuestiones fundamentales señaladas por los órganos de control continúan sin resolverse.

Uno de los aspectos centrales de las observaciones formuladas durante todos estos años es la necesidad de revisar el artículo 12 de la Ley Nº 18.566 a la que se han referido tanto el Gobierno como el Grupo de los Trabajadores. Según la Comisión de Expertos, dicha disposición no resulta plenamente compatible con los principios de negociación colectiva libre y voluntaria consagrados en el Convenio, al conferir a los Consejos de Salarios competencias que exceden la determinación de salarios mínimos.

Y para que no parezca que se trata únicamente de la posición del Grupo de los Empleadores, permítanme recordar lo señalado textualmente por la propia Comisión de Expertos en la observación que hoy examinamos:

> La Comisión recuerda que, si bien la fijación de salarios mínimos puede ser objeto de decisiones adoptadas en instancias tripartitas, el artículo 4 del Convenio núm. 98 persigue la promoción de la negociación bipartita para la determinación de las condiciones de trabajo, mediante acuerdos celebrados entre organizaciones de empleadores y de trabajadores.
>
> Asimismo, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para revisar el artículo 12 de la Ley Nº 18.566, de manera que se garantice plenamente tanto el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva como el mantenimiento de su promoción eficaz.

Estas observaciones no son nuevas. Han sido reiteradas durante años. Sin embargo, la legislación permanece esencialmente inalterada a este respecto.

Observo conforme a las declaraciones que se han formulado que hay plena conciencia de la solicitud y el planteamiento de la Comisión de Expertos que ha sido acompañada de la decisión de esta Comisión y que no consideran que les corresponda hacerlo porque, según

entiendo, también estiman que su sistema les genera condiciones favorables a los trabajadores, olvidando que en una negoción colectiva hay dos partes: los empleadores y los trabajadores, y es precisamente de lo que trata el Convenio, incluso también el Convenio núm. 154, al que se refirió el representante del Gobierno, en su artículo 2 se refiere precisamente a la negociación colectiva llevada a cabo por dos, no tres, trabajadores y empleadores, y esto en las rondas tripartitas de negociación no es un vínculo que se dé de manera natural, son el matrimonio más un invitado que está muy bien para la determinación de los salarios mínimos pero no para las condiciones de trabajo ni otros acuerdos que deben tomar las partes libremente en el consenso de sus voluntades.

La Comisión de Expertos ha señalado repetidamente que los Consejos de Salarios no deberían determinar remuneraciones superiores a los salarios mínimos, ni establecer condiciones de trabajo que deberían ser objeto de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.

Por su parte, el Gobierno sostiene que el sistema uruguayo garantiza plenamente la libertad y voluntariedad de la negociación colectiva y destaca el elevado porcentaje de acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.

No cuestionamos que el sistema produzca acuerdos o no, ni que exista una amplia cobertura de la negociación colectiva. Tampoco cuestionamos que numerosos actores participen efectivamente en él. Eso no es lo que nos reúne el día de hoy. La cuestión central es que las partes no disponen de la autonomía necesaria para determinar libremente el contenido de la negociación colectiva y que, como lo ha determinado la Comisión de Expertos y esta Comisión, el marco legal vigente no se ajusta plenamente a las exigencias del artículo 4 del Convenio. Como se ha dicho, los órganos de control han concluido una y otra vez que subsisten incompatibilidades que requieren corrección.

La existencia de acuerdos, incluso de numerosos acuerdos, no demuestra por sí misma que los mismos sean el resultado de una negociación plenamente libre y voluntaria entre las dos partes interesadas.

La Comisión de Expertos ha identificado además que la negociación colectiva continúa desarrollándose bajo una influencia significativa del Poder Ejecutivo a través de los denominados lineamientos o pautas de negociación. Lo dice la Comisión de Expertos, no nosotros, solo lo estamos reiterando. El Gobierno sostiene que estos lineamientos no son jurídicamente vinculantes. Sin embargo, la cuestión relevante no es su naturaleza formal, sino sus efectos prácticos. En los hechos, estos lineamientos constituyen el marco dentro del cual se desarrollan las negociaciones. Cuando no existe acuerdo, el papel desempeñado por las autoridades públicas en la determinación de los salarios mínimos influye inevitablemente en el comportamiento de las partes y limita el margen efectivo para alcanzar soluciones libremente acordadas.

Asimismo, estos lineamientos suelen formularse de manera uniforme para amplios sectores de actividad, sin reflejar necesariamente las distintas realidades económicas, productivas y empresariales existentes dentro de cada sector y entre cada binomio relación colectiva de trabajo.

Observamos igualmente con preocupación que en la ronda tripartita más reciente se han incorporado nuevamente a los lineamientos cuestiones relativas a condiciones de trabajo. Ello resulta particularmente relevante porque la preocupación expresada por la Comisión de Expertos no se limita a la fijación de salarios mínimos, sino que alcanza precisamente la atribución conferida a los Consejos de Salarios, como aquí se ha reconocido una y otra vez,

para tratar materias que deberían ser objeto de negociación directa entre empleadores y trabajadores.

El Gobierno ha señalado que determinadas condiciones de trabajo solo pueden incorporarse mediante acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores como ahora nos han dicho. Sin embargo, ello no responde plenamente a la preocupación formulada por los órganos de control. La cuestión planteada no desaparece por el hecho de que determinados acuerdos hayan sido alcanzados por consenso. Lo que continúa siendo objeto de observación es el marco legal e institucional dentro del cual se desarrollan esas negociaciones y su falta de compatibilidad con los principios del Convenio.

El Gobierno ha señalado asimismo que las propias organizaciones empresariales han participado en ocasiones en negociaciones sobre materias distintas de los salarios mínimos en el ámbito de los Consejos de Salarios. Sin embargo, esto no altera la preocupación expresada por los órganos de control respecto de las competencias atribuidas por la legislación a dichos órganos, ni modifica la necesidad de asegurar un adecuado equilibrio entre la intervención estatal y la autonomía de las partes.

Después de más de 17 años de examen por parte de la OIT, la cuestión central señalada por la Comisión de Expertos sigue sin resolverse.

No estamos ante una diferencia de interpretación reciente ni ante una cuestión nueva. Estamos ante observaciones reiteradas durante más de una década y media respecto de aspectos fundamentales de la legislación vigente que continúan pendientes de cumplimiento, como aquí se ha reconocido con toda claridad.

Los avances parciales alcanzados demuestran precisamente que es posible avanzar cuando existe voluntad de atender las observaciones formuladas por los órganos de control.

Por ello, el Grupo de los Empleadores solicita a la Comisión que inste al Gobierno del Uruguay a adoptar, sin más demora, las medidas necesarias para dar pleno cumplimiento a las observaciones pendientes relativas al Convenio, en consulta genuina y de buena fe con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y que proporcione información al respecto.

Miembro trabajador, Uruguay: Como se ha dicho aquí, desde 1943, con algunas interrupciones, la negociación colectiva en el Uruguay se desarrolló al amparo de la Ley de Consejos de Salarios Nº 10.449, que consolidó ámbitos de negociación donde no solo se fijaron salarios, sino también condiciones de trabajo y reglas de relacionamiento laboral.

Durante más de 80 años, y salvo periodos de interrupción como la dictadura civil y militar y la larga década neoliberal de los 90, el sistema uruguayo fomentó la negociación colectiva a través de Consejos de Salarios.

En la práctica, la negociación bipartita se articuló dentro de un ámbito tripartito, y se consolidó la costumbre de alcanzar acuerdos bilaterales que luego, hasta la sanción de la Ley Nº 18.566 del 2008, se formalizaban mediante laudos de los Consejos de Salarios, abarcando un amplio espectro de materias más allá de lo salarial.

Este diseño respondió también a la estructura productiva del país: la inmensa mayoría de las empresas uruguayas no supera la veintena de trabajadores lo que vuelve muy difícil una negociación exclusivamente por empresa.

Por eso, la negociación por rama resultó decisiva para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de miles de asalariados.

La experiencia del periodo 1992-2004, cuando no se convocó a la negociación tripartita, mostró con claridad la relevancia del sistema. En nombre de la libertad, se produjo un declive de la actividad sindical y de la negociación colectiva; aumentó la informalidad y se deterioraron el empleo y el salario real. Ese escenario evidenció la necesidad de contar con mecanismos de promoción y protección que garantizaran efectivamente el derecho a negociar colectivamente.

Con la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, se constató que el mecanismo histórico ya no era suficiente y que se requería una regulación más amplia de la negociación colectiva y de la negociación tripartita por rama.

Bajo la premisa de que «la negociación colectiva viabiliza y equilibra, en una perspectiva de equidad y cooperación, esa relación laboral por naturaleza es desequilibrada, contradictoria y conflictiva», en 2009 se sancionó la Ley Nº 18.566, que junto con la Ley Nº 10.449 regula actualmente el sistema uruguayo de negociación colectiva.

Seamos claros: desde 1943 todos los partidos políticos que accedieron al Gobierno mantuvieron y aplicaron el sistema de negociación colectiva regulado por las Leyes núms. 10.449 y 18.566.

Esa continuidad atravesó distintas etapas políticas de la vida del país, incluida la recuperación democrática de 1985; la interrupción de convocatorias entre 1999 y 2004, y su restablecimiento en 2005, lo que demuestra que se trata de una institución consolidada del orden laboral uruguayo, constituyéndose en una política de Estado de larga duración.

En un país reconocido por la solidez de sus instituciones democráticas, el Uruguay según el Democracy Index 2024, es el único país de América del Sur calificado como «democracia plena». Este sistema ha contribuido al fortalecimiento de dicha democracia al crear espacios estables de debate y negociación entre trabajadores, empleadores y Estado.

Sin embargo, y aún con estos antecedentes, nos resulta inadmisible que en este ámbito desde hace 17 años dicho sistema viene siendo cuestionado y sometido a exámenes.

En los últimos años, la legislación cuestionada —principalmente las Leyes núms. 18.566 y 10.449— fue objeto de diversas modificaciones orientadas a atender los planteos de las organizaciones querellantes, muchas veces sin nuestro acuerdo.

Entre esos cambios se cuentan la exigencia de personería jurídica y registro para las organizaciones sindicales; la reducción de la delegación del Poder Ejecutivo en el Consejo Superior Tripartito; la derogación de disposiciones sobre competencias del Consejo; legitimación negociadora y ultraactividad de los convenios, así como precisiones sobre el registro y publicación de resoluciones de los Consejos de Salarios.

En definitiva, de las ocho observaciones formuladas por los querellantes, siete fueron atendidas a lo largo de estos años. Desde esta perspectiva, el proceso no refleja una negociación equilibrada, sino más bien la imposición de la parte más fuerte sobre la parte más débil. Por ello, lamentamos que la Comisión de Expertos en sus comentarios no ponderara integral y adecuadamente estos cambios, a riesgo incluso de perder cierta ecuanimidad en sus consideraciones.

La discusión pendiente se concentra hoy en el artículo 12 de la Ley Nº 18.566, modificativo del artículo 5 de la Ley Nº 10.449. La Comisión de Expertos exhorta a revisar esa disposición para asegurar el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva, sin perjuicio de que nadie haya aportado una sola prueba que pudiera acreditar que, desde 2009 hasta hoy, algún Gobierno hubiere vulnerado esos principios.

El artículo 12 establece que el Consejo de Salarios puede fijar condiciones de trabajo cuando estas hayan sido acordadas por delegados de empleadores y trabajadores. En Uruguay, ninguna condición de trabajo puede ser establecida sin el acuerdo de trabajadores y empleadores, en absoluta consonancia con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio. En la última ronda celebrada en el año 2025, el 83 por ciento de los acuerdos alcanzados recogen la voluntad de trabajadores y empleadores, y en ellos se establecen condiciones de trabajo, valga la redundancia, «acordadas por los delegados de trabajadores y empleadores». Reitero por si no se comprendió, acordadas por los delegados de trabajadores y empleadores

Además, en un país donde predominan empresas muy pequeñas, limitar la negociación colectiva al nivel de empresa vaciaría de contenido real ese derecho. La negociación por rama, por el contrario, aparece como una respuesta adecuada a las condiciones nacionales y como un instrumento indispensable para sostener la cobertura, el diálogo social y la eficacia de los convenios colectivos.

Por ello, el caso uruguayo muestra que una democracia sólida también se apoya en un diálogo social robusto y en una negociación colectiva eficaz. Debilitar este sistema significaría erosionar uno de los pilares que han permitido al país sostener su excepcionalidad institucional y laboral.

En definitiva, estamos aquí ante un ejercicio de sutileza, pero lo que está en juego no es una discusión técnica ni jurídica aislada. Lo que está en disputa es si el Uruguay seguirá siendo un país donde el trabajo organizado tenga voz, derechos y poder de negociación, o si se abrirá paso una lógica regresiva en la que prevalezca, sin contrapesos, la voluntad del capital.

Debilitar la negociación colectiva es debilitar a los trabajadores; y debilitar a los trabajadores es debilitar la democracia. Por eso, asumimos la defensa de este sistema de forma clara y sin concesiones: porque forma parte de la historia de conquistas populares de nuestro pueblo y porque sigue siendo una herramienta imprescindible para frenar la desigualdad, enfrentar la precarización y construir una sociedad más justa.

Miembro empleador, Uruguay: El sector empleador uruguayo se presenta hoy ante la Comisión con la tranquilidad de aquel que sabe que se ha hecho lo correcto. No queremos estar aquí. No queremos que el Uruguay se convierta en un caso de incumplimiento histórico dentro de la OIT y no nos agrada comparecer cada pocos años a esta prestigiosa Comisión. Creemos que ciertos temas deben permanecer en la intimidad de los países y deben solucionarse en el ámbito nacional. Como explicaremos a continuación, eso no ha sido posible.

Hace unos 18 años, cuando el sector empleador uruguayo conoció el proyecto de ley de Negociación Colectiva, dudó sobre el alcance de sus disposiciones y decidió consultar a la OIT. El Departamento de Normas analizó el proyecto y comunicó a nuestro país que ciertos artículos eran incompatibles con convenios fundamentales del trabajo ratificados por el Uruguay. Ante esa comunicación de la OIT, el sector empleador pensó que el Gobierno modificaría su propio proyecto de ley.

Para nuestra sorpresa, no sucedió así. El Gobierno no consideró esa oportuna comunicación de la OIT y aprobó una Ley de Negociación Colectiva, en pleno conocimiento de que sus artículos eran incompatibles con convenios internacionales del trabajo. Desde el nacimiento de la Ley de Negociación Colectiva intentamos evitar iniciar este proceso. Esta información que brindamos puede ser comprobada en los archivos de la OIT.

Un segundo motivo nos lleva a integrar los casos a examen de la Comisión. Nuestro país recibió diversas observaciones en el marco de este caso, pero el Gobierno realmente actuó después de que fue llamado por esta Comisión, no antes. Estamos aquí por la efectividad de

esta Comisión, su labor no queda limitada a esta sala, cumple un objetivo mucho más amplio como último refugio donde reclamar un derecho.

Este caso (caso núm. 2699) ha intentado ser desacreditado de diversas formas. En primer lugar, se mencionan los dictámenes de la queja como si fueran opiniones de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, de la Cámara de Industrias del Uruguay y de la Organización Internacional de Empleadores. Se omite decir que esos dictámenes proceden de órganos tripartitos de la propia OIT, o de su Comisión de Expertos, lo que contribuye a la desinformación y a deslegitimar los procedimientos de la OIT.

Otra forma de desacreditar la queja ha sido presentarla únicamente como una cuestión de esas cámaras empresariales, y no de todo el sector empresarial uruguayo. Debemos aclarar que la Cámara de Comercio fue fundada en el año 1867, es el gremio empresarial más antiguo del Uruguay. La Cámara de Industrias fue fundada en 1898, y este año conmemora 99 años participando en la Conferencia. La Organización Internacional de Empleadores fue fundada en el año 1920, acompaña y colabora con la OIT desde sus inicios. La Cámara de Comercio y Servicios y la Cámara de Industrias son las cámaras más representativas del Uruguay, pero, además, impulsan esta queja con el respaldo de todo el sector empresarial nacional.

Otra forma de desacreditar este caso ha sido solicitar públicamente a ambas cámaras el retiro de la queja, como si el sector empleador uruguayo pudiese disponer a su antojo del sistema de control de la OIT. Consideramos necesario dejar constancia ante la Comisión de esta situación.

La Comisión está abordando nuevamente el caso del Uruguay porque el Gobierno no tiene en su agenda atender las observaciones de la OIT. El dictamen de la Comisión de Expertos es claro, pero luego de observar la información complementaria presentada por el Gobierno de nuestro país, es necesario hacer algunas precisiones.

En primer lugar, se menciona que la negociación colectiva del Uruguay tiene una cobertura del 71 por ciento de los trabajadores del sector público y privado. Tenemos una lectura distinta de ese indicador. Si excluimos los salarios de los Ministros, de legisladores, de autoridades, del Presidente de la República, de las fuerzas armadas y de los trabajadores informales, que no tienen ningún derecho por su propia naturaleza, la cobertura es del 100 por ciento.

En nuestra opinión, todos los trabajadores formales de nuestro país están amparados por la negociación colectiva. Nos preguntamos entonces: ¿una cobertura de este alcance podría lograrse en un régimen donde la negociación sea efectivamente libre y voluntaria? Consideramos que no es posible, y por ese motivo la Comisión de Expertos se ha preocupado en que la modificación legal solicitada al Uruguay logre simultáneamente el fomento de la negociación colectiva.

Una segunda información que presenta el Gobierno se refiere a la participación del sector empresarial en las negociaciones y a los niveles de acuerdo alcanzados. Ante esa información, solo podemos decir que el sector empresarial cumple con la ley; concurre a las mesas de negociación, a pesar de ser una legislación observada por la OIT, y mientras no se modifique, seguirá participando. Algunos voceros empleadores se referirán a este tema, por lo cual voy a omitir profundizar en ello.

Por último, en la información complementaria que brinda el Gobierno se menciona que en el Uruguay se asegura el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva y en relación con los Consejos de Salarios, su intervención se circunscribe a la fijación de los salarios mínimos.

Tenemos una visión distinta de nuestro sistema de negociación colectiva y utilizaremos un ejemplo para explicarlo. En la última «ronda» de Consejos de Salarios, que tuvo lugar en el segundo semestre de 2025, el Gobierno presentó los lineamientos para la negociación, documento que está disponible en el sitio web del ministerio.

En esos lineamientos, el Gobierno estableció tres franjas salariales: nivel 1, salarios hasta unos 990 dólares de los Estados Unidos; nivel 2, salarios de 990 a 4 100 dólares de los Estados Unidos, y nivel 3, salarios mayores a 4 100 dólares de los Estados Unidos, cifras aproximadas, no exactas.

Para cada una de esas franjas estableció aumentos salariales semestrales, por un periodo de dos años. De esta forma, los lineamientos definieron que el nivel 1 recibirá aumentos del 3,3; 3,6; 2,8, y 3,5 por ciento, respectivamente en cada semestre.

De igual forma los estableció para las otras dos franjas salariales, hasta 4 100 dólares de los Estados Unidos y mayores a 4 100 dólares de los Estados Unidos, con diferentes porcentajes, aumentos semestrales por un periodo de dos años.

Y esos lineamientos también incluyen la siguiente disposición que voy a leer textualmente: «en caso de desacuerdo, el Poder Ejecutivo actuará en base a sus lineamientos». Esta frase significa que, de no llegarse a un acuerdo, se aprobarán los aumentos salariales, semestralmente, por dos años, tal cual figura en los lineamientos.

¿Es este un ejemplo de una negociación libre y voluntaria de acuerdo con lo que promueve la OIT? Es más, nos preguntamos: ¿es esta una verdadera negociación, con un ejemplo como el que estamos mencionando? Es verdad que los empresarios concurren a negociar y llegan a acuerdos, pero bajo estas condiciones es algo inaceptable. Es verdad que los lineamientos salariales no son jurídicamente vinculantes, pero ante la falta de acuerdo se puede constatar qué será lo que el Ministerio de Trabajo aprobará. El empresario uruguayo respeta la ley y por eso participa activamente del sistema, pero es necesario un sistema justo y equilibrado, fiel a los principios de la OIT.

Por último, aclarar una mención que hizo el delegado gubernamental del Uruguay. Mencionó la no participación empresarial en una instancia de diálogo social sobre la reducción de la jornada laboral. Debemos informar a esta sala que oportunamente se explicó la posición empresarial al Ministro de Trabajo, quien no compartió la decisión, pero agradeció la explicación brindada sin mayores comentarios.

Miembro gubernamental, Perú: Hago el uso de la palabra en representación de un grupo de 15 países: **Chile**, **Argentina**, **Costa Rica**, **Brasil**, **México**, **El Salvador**, **Colombia**, **Guatemala**, **República Dominicana**, **Cuba**, **Ecuador**, **Paraguay**, **Barbados**, **República Bolivariana de Venezuela** y **Perú**.

En primer lugar, deseamos agradecer la información proporcionada por el Gobierno del Uruguay y destacar su histórica vocación de cooperación con el sistema normativo de la OIT. Consideramos que el examen de los casos sometidos a la consideración de esta Comisión debe contemplar tanto las observaciones formuladas por los órganos de control como el contexto institucional histórico y social en el que se desarrollan las relaciones laborales de cada Estado Miembro. Desde esta perspectiva entendemos que la experiencia uruguaya merece una valoración equilibrada e integral.

El Uruguay es un país ampliamente reconocido por su compromiso con el multilateralismo, el respeto del derecho internacional y la promoción de los derechos humanos.

En el ámbito específico de la OIT, dicho compromiso se expresa en la ratificación de 112 convenios internacionales del trabajo y un protocolo adicional, incluyendo la totalidad de los convenios fundamentales y de gobernanza. Esta cifra sitúa al Uruguay entre los Estados Miembros con mayor nivel de adhesión al sistema normativo internacional de trabajo, y constituye un indicador objetivo de su voluntad permanente de fortalecer la protección de los derechos laborales.

Este compromiso ha sido reconocido reiteradamente en los distintos ámbitos internacionales y contribuye a la credibilidad del país dentro del sistema multilateral.

Observamos, asimismo, que el Uruguay ha mantenido durante décadas una sólida tradición de diálogo social sustentada en la participación activa de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como el funcionamiento regular de mecanismos tripartitos y bipartitos de consulta, negociación y concertación.

Este modelo ha contribuido a generar confianza entre los interlocutores sociales y a consolidar una cultura de resolución pacífica de las diferencias laborales. Valoramos especialmente los esfuerzos realizados por el país para atender las observaciones formuladas por los órganos de control de la Organización.

Las reformas legislativas adoptadas en los últimos años evidencian una actitud de apertura al diálogo y una disposición permanente a perfeccionar su normativa interna en concordancia con las recomendaciones internacionales.

Entendemos igualmente que el análisis del presente caso debe considerar los resultados concretos alcanzados por el sistema uruguayo. La amplia cobertura de la negociación colectiva, la estabilidad de las relaciones laborales, la existencia de elevados niveles de consenso entre los interlocutores sociales y la consolidación de espacios permanentes de diálogo, constituyen elementos que reflejan la fortaleza institucional de dicho modelo.

Por ello, alentamos la continuidad del intercambio entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y la Oficina, preservando los avances alcanzados y fortaleciendo los mecanismos de cooperación que históricamente han caracterizado la experiencia uruguaya.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: La delegación china agradece al representante del Uruguay la información. Observamos que el Uruguay se adhiere firmemente a los principios y valores de la OIT, ha ratificado múltiples convenios y protocolos, y ha adoptado diversas medidas para fortalecer el diálogo con todas las partes, a fin de proteger el derecho de negociación colectiva. Es evidente que, a lo largo del proceso de cumplimiento, el Gobierno uruguayo concede gran importancia a la cooperación con todas las partes y respeta el papel de los mecanismos de control, demostrando así su buena voluntad en la aplicación activa del Convenio. Alentamos al Gobierno del Uruguay a que continúe fortaleciendo la comunicación y el intercambio con la OIT y sus mecanismos pertinentes, proporcione más información a la Comisión y promueva aún más el entendimiento mutuo y la cooperación. China insta a todas las partes a que continúen fortaleciendo el compromiso y el diálogo con el Gobierno del Uruguay de manera pragmática y racional, a que intensifiquen la cooperación y a que presten mayor asistencia técnica para ayudar al Gobierno uruguayo a mejorar de manera continua los mecanismos institucionales pertinentes y a cumplir mejor con sus obligaciones en virtud de los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajadora, España: En el Uruguay los Consejos de Salarios fueron creados en el año 1943 por la Ley Nº 10.449. En ellos participaban organizaciones representativas de trabajadores, de empleadores y el Poder Ejecutivo. Su cometido legal era fijar salarios mínimos

por categoría, aunque en la práctica también negociaban aumentos generales de salarios y determinadas condiciones de trabajo.

Tradicionalmente, al vencer un acuerdo de rama de actividad, el Poder Ejecutivo convocaba a las partes y presentaba pautas salariales y laborales. Los acuerdos alcanzados no se aplicaban automáticamente a toda la rama, sino que requerían un decreto del Poder Ejecutivo para su extensión. Esto generaba cierto grado de condicionamiento ya que el Ejecutivo podía negarse a dictar el decreto cuando las partes se apartaban de sus características.

La Ley Nº 18.566 modificó este sistema al eliminar dicha potestad. Desde entonces, las resoluciones de los Consejos de Salarios se extienden automáticamente a toda la rama de actividad por lo que las pautas del Poder Ejecutivo pasaron a tener carácter orientativo y no vinculante. Según esta interpretación, el Poder Ejecutivo no interviene en el contenido de los acuerdos, sino que promueve y fomenta la negociación colectiva. Esta Ley fue cuestionada por algunas organizaciones de empleadores ante los órganos de control de la OIT.

Como respuesta, Uruguay introdujo diversas reformas. La Ley Nº 19.027 modificó la integración del Consejo Superior Tripartito, órgano encargado de la gobernanza del sistema. Posteriormente, la Ley Nº 20.145 incorporó cambios relevantes; exigió personería jurídica para determinadas organizaciones, eliminó la representación de trabajadores sin sindicato de empresa por parte de sindicatos de rama; modificó la vigencia de los convenios colectivos bipartitos y aclaró que la publicación de resoluciones y convenios no implica autorización ni homologación estatal. Más tarde, la Ley Nº 19.889 reguló aspectos vinculados a la huelga garantizando el ingreso de trabajadores no huelguistas y propietarios a las empresas. La experiencia uruguaya muestra una tradición consolidada de negociación colectiva.

Ante observaciones formuladas por una de las partes involucradas, el país introdujo modificaciones normativas significativas manteniendo sin cambios únicamente aspectos considerados parte de una práctica profundamente arraigada.

En la realidad, trabajadores y empleadores continúan negociando salarios y condiciones laborales mientras que el Poder Ejecutivo carece de mecanismos legales para imponer su voluntad. Por ello, el sistema puede caracterizarse como un instrumento de promoción de la negociación colectiva que ha contribuido a lo largo de los años a altos niveles de cobertura y protección laboral en el país.

Miembro gubernamental, México: Voy a hacer este pronunciamiento en nombre de los Gobiernos del **Brasil**, **Colombia**, **Cuba**, **Guatemala** y **México**. Hemos escuchado con atención la intervención del Gobierno del Uruguay. Agradecemos la información proporcionada en relación con la aplicación del Convenio, así como su disposición a mantener un diálogo abierto y constructivo con esta Comisión y con los órganos de control de la OIT.

Deseamos subrayar la importancia de este Convenio como instrumento fundamental para garantizar la protección del derecho de sindicación y el desarrollo de una negociación colectiva libre y voluntaria entre empleadores y trabajadores. En este sentido, reconocemos la larga tradición institucional del Uruguay en materia de diálogo social y negociación colectiva, la cual constituye un referente en la región por su carácter inclusivo y su amplia cobertura.

Valoramos la información proporcionada por el Gobierno uruguayo sobre el funcionamiento de su sistema de relaciones laborales, en el que coexisten la negociación tripartita en los Consejos de Salarios y la negociación bipartita a través de convenios colectivos, alcanzando una cobertura significativa de la población trabajadora.

Destacamos el alto nivel de acuerdos alcanzados en el marco de los Consejos de Salarios, con un elevado porcentaje de consensos entre los interlocutores sociales, lo que refleja la vitalidad del diálogo social y la capacidad de los actores para construir soluciones concertadas.

Asimismo, conforme a la información presentada, las condiciones de trabajo son definidas exclusivamente mediante acuerdo entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, sin intervención del Poder Ejecutivo, lo que constituye un elemento central para garantizar la autonomía colectiva y el carácter voluntario de la negociación.

Tomamos nota también de que el sistema uruguayo ha evolucionado de manera dinámica, incorporando en los procesos de negociación temas relevantes como igualdad de género, salud mental y prevención de conflictos, lo cual evidencia su capacidad de adaptación a las nuevas realidades del trabajo.

Al mismo tiempo, reconocemos que la Comisión de Expertos ha identificado algunos elementos que ameritan seguimiento, en particular en lo relativo al funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva en los Consejos de Salarios, y a la necesidad de asegurar plenamente su carácter voluntario y autónomo, conforme a los principios del Convenio.

Consideramos que estos aspectos deben analizarse a la luz del funcionamiento integral del sistema uruguayo, que muestra altos niveles de participación, cobertura y consenso entre los interlocutores sociales.

Estimamos que los avances y características del modelo uruguayo reflejan una voluntad clara de garantizar el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en un marco de diálogo social institucionalizado. En este contexto, consideramos que este caso debe ser abordado mediante un enfoque de diálogo constructivo, que permita acompañar y fortalecer los elementos positivos ya existentes, al tiempo que se atienden las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Alentamos respetuosamente al Gobierno del Uruguay a continuar trabajando en estrecha colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de seguir consolidando su sistema de relaciones laborales. Finalmente, reiteramos nuestro respaldo al Gobierno del Uruguay, el país con más convenios ratificados de América Latina y sexto en el mundo, en su compromiso de seguir avanzando en la aplicación del Convenio.

Miembro empleadora, España: Nuestra delegación desea llamar la atención de esta Comisión sobre un hecho que, por sí solo, resulta revelador: el caso del Uruguay ante los órganos de control de la OIT lleva más de 17 años de tramitación sin resolución. Más de 17 años de observaciones reiteradas e ininterrumpidas del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos. Más de 17 años sin que se hayan resuelto las cuestiones de fondo.

Este dato constituye en sí mismo la evidencia más contundente de que el diálogo social ha fracasado en el Uruguay como vía para corregir las deficiencias de su sistema de negociación colectiva. Porque, si el diálogo social funcionara no estaríamos hoy debatiendo los mismos problemas que ya fueron señalados en 2009.

Los avances parciales que el Gobierno invoca confirman paradójicamente la persistencia de los problemas y una creciente injerencia en la negociación colectiva. Así, por ejemplo, se derogó la disposición sobre la ultraactividad automática e indefinida de los convenios colectivos prevista en el artículo 17 de la Ley Nº 18.566. Sin embargo, esta derogación adoptada sin prever una norma sustitutiva, no solo no resolvió la cuestión, sino que generó un importante vacío jurídico.

De hecho, tres años después persiste la incertidumbre sobre la existencia misma de la ultraactividad en el Uruguay, su eventual ámbito de aplicación y las consecuencias de su inexistencia.

El Gobierno ha sustituido así una solución impuesta que desincentivaba la negociación colectiva por un vacío jurídico que no hace sino complejizarla.

Lo mismo ocurre con la capacidad negocial a nivel de empresa. La sustitución del artículo 14 de la Ley Nº 18.566 por la Ley Nº 20.145 no ha subsanado las deficiencias señaladas por el Comité de Libertad Sindical.

En definitiva, cada intento de reforma deja nuevas cuestiones abiertas mientras que los problemas centrales permanecen sin resolver.

Nuestra delegación sostiene que el paso del tiempo no extingue las obligaciones internacionales, por el contrario, las agrava. Diecisiete años de tramitación evidencian el fracaso del diálogo social interno. Por ello, instamos a esta Comisión a tomar debida nota de esta situación y a requerir al Gobierno del Uruguay la adopción de medidas concretas, efectivas y verificables de cumplimiento.

Miembro trabajador, Portugal: La discusión sobre este caso no es meramente técnica. Más allá de los intereses que pueden estar por detrás de este debate, lo que está en juego es una cuestión estructural, el equilibrio de poder en las relaciones laborales. La OIT reconoce dicha asimetría y precisamente por ello, reconoce también la necesidad de contar con sindicatos fuertes que contribuyan a equilibrar la relación entre trabajo y capital.

Los Consejos de Salarios nacieron como una herramienta para corregir profundas desigualdades y mejorar condiciones de vida de los trabajadores. Su principal objetivo fue fijar salarios mínimos por rama de actividad.

Los resultados fueron claros: mejores salarios, mejores condiciones de vida, sindicatos más fuertes y una negociación colectiva robusta. Durante más de 25 años, este modelo consolidó una estructura sindical organizada por sector de actividad y fortaleció la negociación colectiva por rama, contribuyendo significativamente a la protección de los trabajadores, pero también a una más justa distribución de la riqueza.

Esta etapa finalizó en 1968 con la congelación de los salarios y el inicio de un periodo marcado por la erosión de las instituciones democráticas, que culminaría con la instalación de la dictadura. Los Consejos de Salarios fueron suspendidos y recién volvieron a funcionar con el retorno de la democracia.

Sin embargo, a partir de 1992, el Gobierno dejó de convocar los Consejos de Salarios en la mayoría de los sectores. Salvo algunas actividades específicas, se produjo un retroceso y posterior declive de la negociación colectiva. Paralelamente, se promovió la negociación por empresa en detrimento de la negociación por rama y se impuso una mayor liberalización salarial provocando una pronunciada caída del salario real.

En un país donde cerca del 90 por ciento de las empresas son pequeñas o medianas, esto significó que la determinación de los salarios quedó, en gran medida, sujeta al poder de los empleadores. El resultado fue una caída del salario real y la fragilización de las organizaciones sindicales.

La erosión de la negociación colectiva, sumada al desempleo y la informalidad provocan un desequilibrio de las relaciones laborales en favor del sector empresarial, lo que determina un deterioro en las condiciones de vida de los trabajadores.

El breve análisis de los periodos históricos muestra con claridad qué ocurre cuando se debilitan los instrumentos de negociación colectiva. Por el contrario, cuando la negociación por rama es promovida y respaldada por la ley, las organizaciones sindicales se fortalecen y los trabajadores logran mejores condiciones de vida y de trabajo.

Por eso, no nos engañemos: no estamos debatiendo solamente un aspecto técnico de la ley. El verdadero telón de fondo de este debate es la permanencia o no de un movimiento sindical fuerte que pueda negociar las condiciones en que se trabaja en el Uruguay.

Quitar contenido a las medidas de promoción y fomento de la negociación colectiva, determinará el debilitamiento del actor sindical, haciendo retroceder al país a épocas que creemos superadas y donde no existirían los decrecientes índices de cobertura colectiva que existen hoy. Estos resultados no son fruto de la casualidad, son consecuencia de políticas. Debilitar estos mecanismos no permitirá mantener, y mucho menos mejorar, la situación actual. Nada más lejano de los objetivos de la OIT y de la normativa internacional analizada en esta instancia.

Miembro gubernamental, España: El Gobierno de España desea expresar su reconocimiento al Uruguay por su sostenido compromiso con los principios valores y objetivos de la OIT. En un contexto internacional caracterizado por importantes desafíos para el mundo del trabajo consideramos particularmente relevante la trayectoria de un país que ha construido durante décadas una sólida reputación en materia de respeto a los derechos laborales, fortalecimiento institucional, y promoción del diálogo social. El Uruguay se encuentra entre los países con mayor número de convenios ratificados, alcanzando actualmente 112 convenios y un protocolo. Esta realidad no constituye únicamente un dato estadístico, sino que refleja una decisión política sostenida en el tiempo de adherirse a los estándares internacionales promovidos por la Organización y de incorporar progresivamente dichos compromisos al ordenamiento jurídico nacional. Este compromiso ha sido ampliamente reconocido por la comunidad internacional y constituye uno de los rasgos más destacados de la actuación del país dentro del sistema multilateral.

Hemos tomado nota de las observaciones formuladas en el presente caso y ponemos en valor que el sistema uruguayo de relaciones laborales presenta indicadores especialmente significativos en términos de cobertura de la negociación colectiva, participación de interlocutorios sociales, y generación de acuerdos. Las observaciones de las organizaciones querellantes no pueden ocultar los elevados resultados de las políticas laborales en materia de negociación colectiva. Hemos podido observar cómo la negociación colectiva en el Uruguay alcanza niveles excepcionalmente elevados en el contexto regional e internacional, permitiendo que una amplia mayoría de trabajadores y empleadores se beneficien de los resultados de los procesos de diálogo y negociación. Ello demuestra la capacidad de las instituciones laborales uruguayas para promover acuerdos y fortalecer la cohesión social. Valoramos asimismo la disposición expresada por el Gobierno de continuar examinando estas cuestiones en consulta con los interlocutores sociales y con el acompañamiento técnico de la OIT.

En consecuencia, alentamos a que el Gobierno del Uruguay, con el acompañamiento de esta Organización, continúe fortaleciendo un modelo que refuerza la negociación colectiva, el trabajo decente, la inclusión social y la estabilidad de las relaciones laborales.

Miembro empleador, Guatemala: Me refiero a un aspecto que estimo fundamental para la correcta evaluación del caso del Uruguay: la pretensión de que ciertos resultados parciales demuestran que el sistema de negociación colectiva funciona correctamente.

En primer lugar, es necesario cuestionar la premisa misma de que esos resultados sean exitosos. Como ya se ha señalado en esta Comisión, los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios se producen en un contexto de negociación que no es libre ni voluntario. Los lineamientos gubernamentales operan como piso, la amenaza del laudo por decreto y sin cláusula de paz elimina toda alternativa real para el sector empleador, y el consentimiento obtenido en esas condiciones no puede calificarse como un logro del sistema.

Pero incluso si aceptamos que algunos resultados han sido parcialmente positivos, ello no valida el sistema en su conjunto; y esto se debe a una razón estructural que no se puede desconocer: cada cambio de Gobierno genera un cambio en la línea política que condiciona directamente las negociaciones colectivas. Los lineamientos no son el producto de un criterio técnico objetivo ni de un consenso tripartito: son la expresión de la política económica del Gobierno de turno. Lo que un Gobierno concede, el siguiente lo retira o lo modifica según su propia agenda.

Esta dependencia del ciclo político hace que cualquier avance sea inherentemente precario e inestable. Un sistema de negociación colectiva que tiene resultados sujetos a la línea política del Gobierno de turno no es un sistema que cumpla con los principios de autonomía de las partes y voluntariedad de la negociación que consagra el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y los Convenios núms. 98 y 154.

Lo que los convenios exigen no es que el sistema funcione bien bajo ciertas condiciones políticas, sino que funcione con independencia de ellas, y este marco normativo deja la suerte de la negociación colectiva atada a la voluntad del Poder Ejecutivo.

Finalmente, el sistema uruguayo debe evaluarse no por supuestos resultados circunstanciales, sino por sus garantías estructurales. Con lo cual, debemos requerir al Gobierno del Uruguay reformas que aseguren la autonomía de la negociación con independencia de la orientación política de cada Gobierno.

Miembro trabajadora, Italia: Desde febrero de 2009, cuando se presentó la primera queja contra la Ley Nº 18.566, aún en proyecto, han pasado 17 años. En ese tiempo, la norma estuvo vigente bajo todos los Gobiernos uruguayos y los resultados de la negociación colectiva son objetivamente positivos.

Sin embargo, la Comisión de Expertos mantiene su última observación e insiste en reformar la Ley, sin valorar esos resultados.

Durante estos 17 años las Leyes Nºs 18.566 y 10.449 se modificaron reiteradamente para atender a los querellantes. Casi todas las reformas se adoptaron contra la posición expresa de las trabajadoras y los trabajadores, rompiendo el equilibrio del diálogo social que exige el Convenio.

Los ejemplos son claros: se impuso la personería jurídica sindical sin acuerdo de las trabajadoras y los trabajadores; se redujo la delegación del ejecutivo en el Consejo Superior Tripartito para evitar injerencias y hoy se vuelve a alegar injerencia por los lineamientos; se eliminó la legitimación de las organizaciones de rama y se cambió la vigencia de los convenios bilaterales, siempre primando la postura de los empleadores.

Más recientemente, el artículo 392 de la Ley Nº 19.889 y el Decreto Nº 281/2020 introdujeron la «libertad de trabajo» y el desalojo, y en agosto de 2025 los querellantes insisten nuevamente con el artículo 12 de la Ley Nº 18.566.

En definitiva: se atendieron casi todas las demandas de una sola parte, sin acuerdo de la parte trabajadora, y hoy se pide «consultar» cuando las trabajadoras y los trabajadores ya rechazaron y fundamentaron su oposición a un desmantelamiento del sistema.

Por tanto, no se trata solo de un debate formal. Las observaciones de la Comisión de Expertos han recogido solo la postura de los empleadores, ignorando los argumentos de las trabajadoras y los trabajadores. Hay una notoria preeminencia de una de las partes, contraria al espíritu tripartito de esta casa y al artículo 4 del Convenio sobre negociación colectiva libre y voluntaria.

Solicitamos a esta Comisión que inste al Uruguay a restablecer el equilibrio tripartito y a respetar la autonomía de las partes en la negociación colectiva.

Miembro empleador, Honduras: El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos observaron la competencia que la legislación uruguaya otorga a los Consejos de Salarios para aprobar ajustes de remuneraciones salariales de toda naturaleza y para legislar sobre condiciones de trabajo.

La normativa vigente excede la naturaleza histórica y legal de estos órganos tripartitos. Los ámbitos de negociación tripartita, por su propia concepción, deberían limitarse a fijar los salarios mínimos de los trabajadores. Otro tipo de incrementos salariales y la regulación de condiciones de trabajo deben ser materia exclusiva de la negociación colectiva bipartita, sin la intervención determinante del Estado, tal como lo prevén los convenios internacionales del trabajo de forma expresa.

La Comisión de Expertos, en su Informe de febrero de 2026, lamentó observar que, a pesar de sus reiterados comentarios y de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, no se han producido modificaciones ni esclarecimientos sobre esta cuestión. Que la negociación de remuneraciones superiores a los mínimos se canalice a través de un órgano tripartito, con participación determinante del Estado, constituye una violación directa de los principios de autonomía de las partes y de voluntariedad de la negociación colectiva. Se trata de una clara contravención de los Convenios núms. 87 y 98, que garantizan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva libre de injerencia estatal.

Instamos al Gobierno del Uruguay a modificar el artículo 12 de la Ley Nº 18.566 para restringir la competencia de los Consejos de Salarios, de acuerdo con lo previsto en los convenios mencionados, que el Uruguay voluntariamente ha ratificado.

Miembro trabajadora, Argentina: Intervengo en nombre de las centrales de la Argentina nucleadas en la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas. En el presente caso consideramos importante que este debate mantenga el foco en aquello que exige efectivamente el Convenio: promover procedimientos de negociación colectiva libre y voluntaria mediante medidas adecuadas a las condiciones nacionales.

Desde esa perspectiva, entendemos que el caso del Uruguay requiere una mirada particularmente cuidadosa. La observación formulada se concentra en la compatibilidad del artículo 12 de la Ley Nº 18.566 con el artículo 4 del Convenio. Ante ello, corresponde recordar que el sistema uruguayo no sustituye la voluntad de las partes ni desplaza la negociación bipartita, sino que estructura mecanismos institucionales de promoción de la negociación colectiva que forman parte de una tradición sostenida durante décadas y aplicada por Gobiernos de distintas orientaciones políticas.

Los Consejos de Salarios constituyen una herramienta histórica de articulación social y no un mecanismo de imposición estatal. La intervención pública en ese ámbito no reemplaza el

acuerdo entre trabajadores y empleadores para definir condiciones de trabajo. Por el contrario, ha contribuido a sostener uno de los niveles más elevados de cobertura de negociación colectiva, reconocido por la propia Comisión de Expertos.

Por otra parte, del Informe de la Comisión de Expertos surge que el sector empleador considera que las pautas del Poder Ejecutivo constituyen una injerencia en la negociación colectiva, lo que no es correcto. Para dar un ejemplo, en el año 2025 dichas pautas establecían porcentajes de aumento salarial según los ingresos del trabajador. Para que el aumento salarial se materialice requiere el acompañamiento de al menos uno de los actores sociales, por lo que no se trata de una imposición, sino de la expresión anticipada de su posición.

Nos preocupa que una interpretación excesivamente restrictiva del artículo 4 pueda conducir en los hechos a limitar instrumentos que han demostrado capacidad efectiva para extender derechos colectivos, especialmente en contextos productivos con fuerte fragmentación empresarial y dificultades objetivas para el desarrollo espontáneo de procesos negociadores.

Asimismo, corresponde reconocer que el Gobierno ha impulsado sucesivas adecuaciones normativas destinadas a responder las observaciones formuladas por los órganos de control, introduciendo modificaciones relevantes al sistema de negociación colectiva incluso en ausencia de consenso con las organizaciones de trabajadores. Ese proceso demuestra una voluntad sostenida de diálogo institucional y de cooperación con los mecanismos de supervisión de la OIT. El Convenio protege la autonomía colectiva, pero también exige fomentar su ejercicio efectivo.

Entendemos que el modelo uruguayo demuestra que es posible compatibilizar promoción estatal, diálogo social, así como la negociación libre y voluntaria, por ello alentamos al Gobierno a continuar profundizando ese camino junto con los interlocutores sociales.

Miembro empleador, Chile: En nombre de mi delegación, deseo representar nuestra preocupación respecto de la práctica del Gobierno del Uruguay de imponer lineamientos o pautas para la negociación colectiva en los denominados Consejos de Salarios, en contravención a lo dispuesto por el artículo 5 del Convenio núm. 154.

En primer lugar, cabe señalar que los lineamientos del Gobierno funcionan en la práctica como un piso de negociación. En efecto, los delegados gubernamentales solo votan afirmativamente aquellos convenios que se adecúan a las pautas fijadas, condicionando así el resultado de la negociación. Estas pautas se imponen de manera generalizada, sin tomar en consideración las particularidades, ni las situaciones que atraviesa cada sector de actividad. Así, los lineamientos se basan en proyecciones de inflación futura para mantener el salario real, pero no se permite incluir en ellos el descuento del eventual porcentaje otorgado de más, si la inflación real resulta inferior a la proyectada. En definitiva, se trata de una injerencia del Gobierno para convertir al Consejo de Salarios en una herramienta para desplegar políticas económicas, en lugar de ser lo que deberían ser: un ámbito de negociación libre.

En segundo lugar, es el caso consignar que los acuerdos se negocian para todo el sector de actividad del grupo de que se trate, sin atender diferencias de tamaño ni de región, y sin que exista un mecanismo objetivo y previsible para aquellos empleadores que pretendan el descuelgue por no poder asumir el cumplimiento de la decisión del Consejo de Salarios respectivo. Esta circunstancia coloca en grave dificultad a sectores y empresas cuya situación económica no les permite absorber incrementos diseñados para el promedio del sector, con el consiguiente riesgo de afectar el nivel de empleo.

En tercer lugar, es de destacar que el actual Gobierno ha retomado una de las peores formas de injerencia: la incorporación a las pautas de cuestiones que hacen a las condiciones de trabajo. Esto agrava la situación, pues extiende la intervención estatal más allá del ámbito salarial, invadiendo materias que deberían ser objeto exclusivo de la negociación bipartita.

En definitiva, el Gobierno se ha apropiado de la negociación colectiva y ha sustituido la autonomía de las partes por una herramienta para imponer y ejecutar su propia agenda económica. Dado lo anteriormente expresado, instamos a esta Comisión a recomendar al Gobierno del Uruguay que cese esta práctica y garantice una negociación verdaderamente libre y autónoma.

Miembro trabajadora, Brasil: La libertad sindical es un pilar fundamental y una condición indispensable para la efectividad de la democracia, que establece equilibrio de poder en la sociedad y protege los derechos humanos fundamentales. Una sociedad libre y abierta comprende necesariamente el derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones, a afiliarse a ellas y a organizar sus actividades, que, evidentemente, incluyen la negociación colectiva y la huelga.

Latinoamérica, como sabemos, tiene un historial sinuoso con relación a la democracia y a la negociación colectiva y el diálogo social. A pesar de eso, el Uruguay se destaca por su tradición en diálogo social, exhibiendo altos niveles de negociación y cobertura. En efecto, en la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de este año, el Uruguay fue mencionado entre los ejemplos de países con buenas prácticas.

Dicha situación no es casual, sino que es el fruto de un proceso histórico de más de ocho décadas que se basa en un alto consenso social y político sobre los mecanismos utilizados. Solamente con ocasión de la dictadura militar se interrumpió la negociación colectiva.

La tradición de negociar colectivamente salarios y condiciones de trabajo fue reglamentada en 1943. Los mecanismos de negociación fueron mejorados a partir de la discusión tripartita en la OIT. Trátase, por lo tanto, de un verdadero caso de progreso, que consolida los mecanismos de negociación colectiva como institución estatal, que se ha mantenido intacta a pesar de los cambios de Gobierno a lo largo de los años.

Como ha señalado el representante del Gobierno del Uruguay, el sistema de relaciones colectivas de trabajo nacional asegura el «carácter libre y voluntario de la negociación colectiva», en tanto el Poder Ejecutivo no interviene en ningún caso en la negociación de convenios colectivos sobre condiciones de trabajo y que, en relación con la negociación en Consejos de Salarios, limita su intervención a la fijación de los salarios mínimos por categoría laboral y por rama o sector de actividad.

Cabe destacar que las condiciones de trabajo únicamente pueden pactarse en caso de existir acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, conforme dice la ley. Es decir, no hay ninguna posibilidad de que el Poder Ejecutivo intervenga en la determinación de esos contenidos, que quedan librados a la autonomía colectiva de los actores sociales del mundo del trabajo.

Estamos examinando leyes y prácticas que, adecuadas a las condiciones nacionales, estimulan y fomentan la negociación colectiva voluntaria. Son, principalmente, leyes y prácticas que funcionan. De acuerdo con los datos, la tasa de consenso alcanzó casi 84 por ciento de las unidades o mesas de negociación. Esperemos que la experiencia del Uruguay sirva para reforzar la negociación colectiva y beneficie a la clase trabajadora del Brasil y del mundo.

Miembro empleadora, Argentina: Los empleadores de la Argentina tenemos el honor de participar en esta discusión para aportar nuestra visión sobre la aplicación del Convenio en el Uruguay. Tomamos nota de las aclaraciones incorporadas por el Gobierno uruguayo y los avances reportados, a la vez que lamentamos la falta de progreso en otros aspectos de este caso que ya es de larga data ante la Comisión.

En tanto reconocemos el elevado número de acuerdos alcanzados por los Consejos de Salarios en el Uruguay, queremos llamar la atención sobre que esto no permite confirmar que el sistema de negociación colectiva funciona adecuadamente. La adopción de un acuerdo no es sinónimo de que haya sido alcanzado en el marco de una negociación libre.

Tal como han expresado nuestros colegas, en el sistema uruguayo las partes se sientan a negociar en condiciones que las dejan sin una alternativa real. Observamos con preocupación que, en la ronda más reciente de fijación de salarios mínimos, el Gobierno ha incorporado nuevamente los lineamientos en cuestiones relativas a condiciones de trabajo.

En la práctica, ningún acuerdo por debajo de ese lineamiento será acompañado por el voto gubernamental. Y si no se alcanza un acuerdo, el Poder Ejecutivo resuelve el incremento salarial por decreto, fijando exactamente el ajuste previsto en sus lineamientos. Lo que es más, el empleador que vota en contra obtiene el mismo resultado económico pero pierde la posibilidad de incluir una cláusula de paz social que le brinde previsibilidad.

En estas condiciones votar a favor no es una expresión de conformidad, es la única conducta racional dentro de un sistema diseñado para no dejar margen. El consentimiento así obtenido está viciado por la amenaza implícita del laudo gubernamental.

No puede sostenerse que exista una negociación libre y voluntaria cuando una de las partes carece de la posibilidad efectiva de influir en el resultado. Un sistema que produce acuerdos forzados no es un sistema que funcione de conformidad con el Convenio. Es un sistema que encubre la falta de autonomía de las partes bajo una apariencia de consenso.

Instamos a esta Comisión a que pondere adecuadamente las condiciones en que los acuerdos se producen y a requerir al Gobierno del Uruguay que revise las normas vigentes para garantizar la autonomía de las partes contratantes y una negociación genuinamente voluntaria.

Miembro trabajadora, China: El Sindicato Chino ha escuchado atentamente la intervención del Gobierno del Uruguay. Tomamos nota de las prácticas y de los progresos realizados por el Uruguay en la aplicación del Convenio, en particular en la negociación colectiva, a través de los consejos salariales tripartitos. El Gobierno ha presentado información sobre la undécima ronda de consejos salariales, que alcanzó un consenso en muchos ámbitos, y solicitamos a la Comisión que la tuviera en cuenta. El Sindicato Chino apoya al Uruguay en su continuo avance en el diálogo social y la negociación colectiva, y espera que la OIT preste la asistencia técnica necesaria a los mandantes tripartitos del Uruguay en este proceso.

Miembro empleadora, México: En la información proporcionada, el Gobierno del Uruguay destaca una alta tasa de acuerdos en la negociación colectiva. Sin embargo, es claro que el dato, por sí solo, no puede interpretarse como evidencia concluyente de un sistema de negociación colectiva plenamente consensuado, libre y voluntario entre las partes, tal como lo exige el artículo 4 del Convenio. Si bien el elevado número de acuerdos podría reflejar un funcionamiento aparentemente armónico del modelo, exige analizar las condiciones reales en las que dichos acuerdos son alcanzados. No basta con observar el resultado formal; es necesario examinar si el proceso permite una negociación auténtica y efectiva.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo con el informe, las negociaciones colectivas en el Uruguay se desarrollan dentro de un marco previamente delimitado por lineamientos salariales y de condiciones de trabajo establecidos por el Poder Ejecutivo. Estos lineamientos operan, en los hechos, como un parámetro determinante del resultado final de la negociación.

Se observa además que, cuando no se alcanza consenso en los Consejos de Salarios, el escenario previsible es la intervención del Poder Ejecutivo mediante decreto, reproduciendo sustancialmente el incremento salarial previamente establecido en los lineamientos oficiales. Esto genera una situación en la que disentir por la parte empleadora no modifica materialmente el resultado económico final, pero sí puede implicar la pérdida de herramientas de estabilidad y previsibilidad, como las cláusulas de paz laboral derivadas de un acuerdo colectivo.

En este contexto, la adhesión del sector empleador a los acuerdos no necesariamente puede interpretarse como una manifestación plenamente libre y autónoma de voluntad. Más bien, podría entenderse dentro de un esquema de incentivos asimétricos, donde votar en contra no representa una alternativa materialmente efectiva, sino una conducta que puede agravar la posición del empleador sin alterar el desenlace regulatorio. En consecuencia, un elevado porcentaje de acuerdos no constituye automáticamente un indicador inequívoco de consentimiento genuino ni de equilibrio real entre las partes negociadoras.

La ratificación del Convenio por parte del Uruguay implica no solo reconocer formalmente el derecho a negociar colectivamente, sino también garantizar condiciones materiales e institucionales que permitan procesos genuinos, libres de interferencias y verdaderamente voluntarios. Cuando la determinación salarial opera *de facto* bajo esquemas excesivamente centralizados o rígidos, se reduce el margen de deliberación real y pierde efectividad el diálogo bilateral ajustado a las necesidades de cada empresa o cada sector productivo.

Concluyo haciendo eco de los requerimientos formulados por la Comisión de Expertos, insistiendo en la necesidad de fortalecer en el Uruguay negociaciones colectivas verdaderamente libres, voluntarias y participativas, compatibles con los estándares internacionales del trabajo y con las realidades económicas específicas de cada sector y sus respectivas contrapartes.

Miembro gubernamental, Brasil: El Gobierno del Brasil desea expresar su apoyo a la declaración realizada por el grupo de los Estados de América Latina y El Caribe (GRULAC) y asociarse plenamente a los elementos allí contenidos. Asimismo, al examinar la información disponible y las distintas posiciones expresadas en este caso, consideramos importante situar el debate en el contexto más amplio de los resultados alcanzados por el sistema de relaciones laborales uruguayo y por las instituciones que lo sustentan.

Observamos que el análisis se refiere a determinados aspectos del funcionamiento de los Consejos de Salarios, mecanismo que forma parte de una institucionalidad con una larga trayectoria histórica y que ha desempeñado un papel central en el desarrollo de la negociación colectiva y del diálogo social en el Uruguay.

Resulta especialmente relevante destacar que este sistema ha permitido alcanzar uno de los niveles más elevados de cobertura de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe. Según la información proporcionada, cerca del 95 por ciento de los trabajadores formales están comprendidos por mecanismos de negociación colectiva. Este resultado constituye un indicador significativo de la fortaleza del diálogo social y de la eficacia de las instituciones laborales del país.

Asimismo, consideramos que la experiencia uruguaya posee una relevancia que trasciende sus fronteras nacionales. El Uruguay ha sido históricamente un referente regional en materia de diálogo social, institucionalidad laboral y promoción de la negociación colectiva, contribuyendo con su experiencia al fortalecimiento de los valores y principios que esta Organización promueve en América Latina y el Caribe.

Observamos también que los procesos de negociación desarrollados en el Uruguay registran altos niveles de acuerdo entre las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, reflejando la capacidad de las partes para construir consensos y alcanzar soluciones equilibradas mediante el diálogo.

Asimismo, destacamos la trayectoria de cooperación del Uruguay con los órganos de control de la OIT. El país ha demostrado una disposición constante a considerar las observaciones formuladas y a trabajar conjuntamente con la Oficina y los interlocutores sociales para fortalecer el cumplimiento de sus obligaciones internacionales. A ello se suma la ratificación de 112 convenios internacionales del trabajo y un protocolo adicional, incluidos todos los convenios fundamentales y de gobernanza, lo que refleja un compromiso sostenido con los principios y valores que sustentan esta Organización.

Por estas razones, alentamos a que este proceso continúe desarrollándose mediante el diálogo social y la cooperación técnica, tomando en consideración tanto las observaciones formuladas como los resultados positivos que el sistema uruguayo ha generado para trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto.

Miembro empleador, Estado Plurinacional del Bolivia: Deseo intervenir como representante del sector empleador del Estado Plurinacional de Bolivia para expresar nuestro apoyo a la organización de empleadores del Uruguay en relación con este caso.

En primer lugar, corresponde reconocer los avances realizados por el país en los últimos años. La propia Comisión de Expertos ha tomado nota con interés de diversas modificaciones legislativas introducidas recientemente y que han permitido atender varias de las observaciones formuladas históricamente por los órganos de control de la OIT.

Sin embargo, debemos señalar igualmente que la cuestión central que ha dado origen a este caso durante más de una década continúa pendiente de una solución plena.

La Comisión de Expertos ha reiterado que la promoción de la negociación colectiva prevista en el artículo 4 del Convenio exige garantizar plenamente su carácter libre y voluntario. Asimismo, ha recordado que las condiciones de empleo deben ser el resultado de acuerdos alcanzados entre empleadores y organizaciones de trabajadores, preservando la autonomía de las partes en la negociación colectiva.

Desde nuestra visión, este principio resulta fundamental. La fortaleza de la negociación colectiva no se mide únicamente por su cobertura. También se mide por el respeto al efectivo cumplimiento de la autonomía de quienes negocian.

Cuando las condiciones de trabajo son definidas por las propias partes, mediante acuerdos libremente alcanzados, se fortalece la confianza, la responsabilidad compartida y la sostenibilidad de las relaciones laborales.

Es por ello, que alentamos al Gobierno y a los interlocutores sociales a continuar trabajando, mediante el diálogo social, para culminar el proceso de adecuación legislativa que permita asegurar plenamente la conformidad de la legislación nacional con los principios del Convenio.

Estamos convencidos de que una negociación colectiva, verdaderamente libre y voluntaria, constituye la mejor garantía para relaciones laborales equilibradas, modernas y sostenibles.

Miembro empleador, Brasil: Deseo referirme a un aspecto que creo ilustra con claridad la falta de cumplimiento del Uruguay en materia de libertad sindical y protección de los derechos fundamentales. En el Uruguay las ocupaciones de los lugares de trabajo por parte de organizaciones sindicales continúan siendo una práctica recurrente. Si bien el derecho de huelga es reconocido como un derecho fundamental su ejercicio no puede extenderse hasta privar a los empleadores del derecho de acceso a sus propias instalaciones, ni vulnerar el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que no se adhieren a la medida de conflicto.

La normativa vigente en materia de desalojo de ocupaciones en el Uruguay otorga una excesiva discrecionalidad al Poder Ejecutivo para determinar cuándo corresponde a proceder a la desocupación de un establecimiento. De este modo la efectiva tutela del derecho de propiedad del derecho de acceso a la dirección de las empresas y del derecho al trabajo de los trabajadores no huelguistas queda sometida a una decisión de naturaleza esencialmente política, en lugar de regirse por criterios objetivos y previsibles. Esta situación genera una grave inseguridad jurídica para los empleadores quienes quedan a merced de la voluntad del Gobierno de turno para recuperar el control de sus establecimientos.

Un sistema que condiciona la protección de derechos fundamentales a consideraciones de oportunidad política no es compatible con los principios de libertad sindical ni con las garantías que los Convenios núms. 87 y 98 consagran por todas las partes de la relación laboral. Instamos por lo tanto a esta Comisión a que tome nota de esta situación y recomiende al Gobierno del Uruguay la adopción de mecanismos objetivos y expeditivos para garantizar el desalojo de ocupaciones que vulneren derechos legítimos de empleadores y trabajadores no huelguistas.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE): Seamos claros, este caso ya no trata sobre diferencias de interpretación, trata sobre la negativa persistente a implementar recomendaciones que han sido reiteradas durante más de 15 años. Durante más de una década y media, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han señalado de manera consistente que aspectos fundamentales del sistema uruguayo de negociación colectiva no son compatibles, con los principios de libertad y voluntariedad protegidos por los Convenios núms. 98 y 87. Las recomendaciones han sido claras las observaciones han sido reiteradas, sin embargo, los problemas identificados permanecen.

La negociación colectiva pertenece a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones representativas. No corresponde al Estado determinar sus resultados ni sustituir la voluntad de las partes. Sin embargo, los órganos de control han venido señalando durante años que la legislación uruguaya mantiene mecanismos que otorgan a las autoridades públicas un papel incompatible, con los principios de negociación colectiva libre y voluntaria. Lo más preocupante es que pese al tiempo transcurrido, y a la claridad de las observaciones formuladas, las autoridades han indicado públicamente que no prevén introducir las reformas legislativas necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones de la OIT. Ese mensaje debería preocuparnos a todos porque cuando las recomendaciones de los órganos de control pueden ser ignoradas durante 15 años, sin consecuencias, lo que está en juego no es solamente la situación de un país es la credibilidad del sistema de normas internacionales del trabajo. El Uruguay tiene una larga tradición dentro de esta Organización, precisamente por ello, esperamos compromiso y cumplimiento.

Por ello, la OIE insta a esta Comisión a solicitar firmemente al Gobierno del Uruguay que inicie sin más demora las reformas legislativas necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones pendientes formuladas por los órganos de control de la OIT, en particular aquellas dirigidas a garantizar que la negociación colectiva se desarrolle de manera plenamente libre y voluntaria conforme a los Convenios núms. 98 y 87. Después de más de 15 años de observaciones reiteradas ha llegado el momento de pasar de las explicaciones al cumplimiento.

Observador, Internacional de la Educación (IE): Como docente, puedo afirmar que, tras escuchar al Gobierno y a muchos de los miembros presentes en este foro, el Uruguay no debería encontrarse en el rincón de los castigados. Al contrario, merece ser elogiado por el extraordinario trabajo realizado para que este artículo y esta forma de trabajar sean posibles. Han estado desarrollando esta metodología durante muchos años, y citaré el artículo 4 del Convenio: «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar... el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria... por medio de contratos colectivos...».

El Uruguay ha adoptado medidas adecuadas a las condiciones nacionales. Es un país con una pequeña población, donde la mayor parte del empleo se concentra en pequeñas y medianas empresas (pymes) con entre uno y cuatro trabajadores y entre cinco y diez trabajadores. Por lo tanto, es evidente que las condiciones nacionales hacen necesario adoptar medidas adecuadas para fomentar el uso de procedimientos de negociación voluntaria. Esto es lo que, como señaló el representante gubernamental uruguayo, se ha venido haciendo durante décadas en el Uruguay.

Las condiciones nacionales estimulan y promueven la negociación colectiva. Establece áreas de negociación bajo los auspicios y la convocatoria de un marco gubernamental, creando un margen de negociación que permite a las partes desarrollar voluntariamente procedimientos de negociación.

Este mecanismo ha permitido al país alcanzar tasas muy altas de cobertura de la negociación colectiva y, cuando no se aplicó, los resultados fueron evidentes: un deterioro de las condiciones laborales y un debilitamiento de las organizaciones sindicales.

La observación de la Comisión de Expertos, debo decir, es algo confusa, ya que celebra la muy elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva y reconoce los mecanismos existentes que la sustentan, pero al mismo tiempo plantea la necesidad de realizar cambios. Las modificaciones solicitadas, que ya se han determinado, forman parte de las modificaciones que han propiciado este escenario favorable de alta tasa de negociación colectiva. Asimismo, señala que cualquier convenio colectivo sobre la fijación de las condiciones de empleo debe ser el resultado de, por un lado, un acuerdo entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y, por el otro, entre las organizaciones de trabajadores.

El punto fue aclarado, tanto por el Gobierno como por los trabajadores, señalando que esta negociación se lleva a cabo en el ámbito tripartito, pero cualquier acuerdo sobre condiciones laborales es de carácter bipartito, lo cual no se toma en cuenta en la conclusión que se brinda.

No es razonable alegar una violación de la libertad de negociación en un país que tiene una de las tasas más altas de negociación colectiva del mundo. No es lógico celebrar una alta tasa de negociación colectiva y, al mismo tiempo, cuestionar el marco que nuestro Convenio permite para alcanzarla.

El Ministro de Educación uruguayo habló el lunes, durante el acto del centenario, sobre la inclusión de las trabajadoras domésticas en el procedimiento de negociación colectiva. No rompamos lo que no está roto. Rechacemos esta afirmación falaz.

Representante gubernamental: Quiero iniciar estas reflexiones finales con una celebración. Celebro realmente que de la mano del distinguido representante empleador del Brasil el derecho de huelga vuelva a ser parte de los debates en la Comisión luego de tantos años. Esto en la buena idea y en el buen fundamento de sostener, supongo, que la huelga es parte del derecho humano en la libertad sindical, como recién ha fallado la Corte Internacional de Justicia y también es doctrina de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En fin, creo que es una muy buena noticia para todos que la huelga sea otra vez parte de los análisis de la Comisión, pero también tengo que decir que está fuera de contexto, porque el Convenio núm. 87 no es el tema por el cual nuestro país debe comparecer en la Comisión, así que el análisis puntual del caso que plantea quedará para otra oportunidad, pero no quería dejar de efectuar, reitero, este señalamiento.

Quiero hacer otros señalamientos a algunas intervenciones, porque entiendo que algunas fueron extremadamente imprecisas, y se cometieron errores graves que restan calidad al debate. Esto, sin duda, debe originarse en la cantidad de horas que llevamos trabajando, pero hay que decir que los descuelgues, por ejemplo, que un también distinguido colega empleador reclamaba, están previstos en la ley uruguaya: es el artículo 15 de la Ley Nº 18.566. No están mencionados como descuelgue, descuelgue es un término más bien coloquial, pero el artículo 15, si se lo lee, se puede llegar fácilmente a la conclusión de que esa posibilidad está habilitada.

Otro error que me parece que complejiza la comprensión y resta calidad al debate es decir o reclamar que no se sustituyó el artículo 14 de la Ley en cuanto a los sujetos legitimados para negociar. En realidad, no se sustituyó el artículo 14. Lo que se hizo fue suprimir la parte final, le aclaro a la representante empleadora de España. Lo que se hizo fue suprimir la parte final de este artículo que establecía que los sindicatos de superior nivel podían negociar un convenio colectivo en caso de inexistencia de una organización sindical a nivel de empresa.

Fue eso lo que se sustituyó y por lo tanto no es necesario otra aclaración en la medida que se reconstituye la aplicación y la interpretación de que los sujetos legitimados son los del artículo 2 del Convenio núm. 154.

Lo que quizás convendría decir es que la pretensión del sector empleador en el Uruguay al debatirse la supresión de la parte final del artículo 14 era habilitar la negociación colectiva a texto expreso a través de pactos subjetivos con trabajadores no sindicalizados o habilitar expresamente el carril de la negociación colectiva con representantes electos de los trabajadores. Esto último no está prohibido en nuestra normativa, pero no tiene ninguna sustancia práctica en las relaciones laborales en el Uruguay.

Y la última aclaración que quería hacer, porque también entiendo que es un grado de imprecisión muy grande en este debate, es en relación a una intervención del colega empleador de Guatemala cuando dice que los laudos se deciden por decreto. Eso es absolutamente incorrecto. Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptan bajo la forma jurídica de una resolución tripartita, nunca un decreto, al menos desde el año 2009 en adelante, cuando se sancionó justamente esta ley que hoy es objeto de impugnación.

En fin, retomando el hilo de nuestra exposición en torno a las virtudes del sistema y cómo asegura la libertad y la autonomía de las partes, hay que decir, y volvemos en esto a una

argumentación de tipo constitucional de la casa, que es la forma que nuestro país ha encontrado para emprender la lucha contra la necesidad de que habla la Declaración de Filadelfia de 1944.

Desde 1943, cuando se instauraron los Consejos de Salarios, comenzó a negociarse de manera profusa no solamente salarios mínimos por categoría, que ha sido la competencia tradicional de estos organismos, sino que también paulatinamente los propios actores sociales presentes en la mesa de negociación fueron voluntariamente incorporando componentes de condiciones de trabajo y aumentos generales a las remuneraciones.

No fue el Poder Ejecutivo de los años 40 del siglo pasado, ni de los 50 ni de los 60, quien incorporó ese tipo de contenido; fue una práctica de los propios actores que luego fue incorporada, o diríamos legalizada, en la Ley del 2009 porque hasta ese momento no tenía sustento legal esa práctica. Si se prohibiera a los Consejos de Salarios la negociación de condiciones de trabajo y actualización de las remuneraciones como pretenden los empleadores, se desataría una consecuencia no deseada por nadie, ni por el Gobierno ni por los trabajadores y menos aún por los empleadores, y es el quiebre de la negociación colectiva en dos momentos: un momento para negociar salarios mínimos por categoría en el ámbito de los Consejos de Salarios, y una vez acabada esa negociación, un segundo momento ya a nivel bipartito, según dicen, para negociar condiciones de trabajo y actualización de las remuneraciones, multiplicando así los tiempos, multiplicando la conflictividad social, y demorando el doble la resolución de los acuerdos colectivos.

Por otra parte, la fortaleza de la negociación colectiva tripartita y bipartita en el Uruguay determina un elemento que es muy importante y que es señalado en muchos estudios internacionales y es que en el Uruguay las normas que regulan la prestación del trabajo dependiente tienen en muchísimos casos origen en la negociación colectiva, lo que dota al ordenamiento jurídico uruguayo de una característica muy singular y que lo separa del resto de los modelos normativos de otros países porque se le da gran espacio a la autonomía colectiva para crear normas jurídicas por fuera del modelo legalista y codificador imperante en la mayor parte de los países.

Cercenar la posibilidad de negociar condiciones de trabajo y actualización de las remuneraciones en los Consejos de Salarios como pretenden los empleadores, resultaría también contrario a la tradición que se origina en los años 40. Yo los invitaría a todos a repasar los análisis de lo que son las resoluciones de los Consejos de Salarios a partir de 1943, y ustedes podrán verificar, por ejemplo, que en 1948 los Consejos de Salarios incorporaron materias como régimen de despido y ascensos en el caso de los talleres periodísticos de Montevideo, derecho uniforme y útiles de trabajo, pago de horas extras, disposiciones sobre el régimen horario del personal médico en 1965; en fin, una infinidad de temáticas en las cuales los interlocutores sociales en ejercicio de la libertad y en el ejercicio de la autonomía negociaban en oportunidad de la convocatoria de los Consejos de Salarios.

Esa fue una práctica que no tenía sustento legal y que la Ley del año 2009, tan criticada en esta en esta queja, legalizó: incorporó como materia regulada y no ya como práctica espontánea sin basamento legal.

Sobre este punto quisiera hacer dos últimos señalamientos y luego unas brevísimas conclusiones: hay una contradicción evidente entre la suma de acuerdos en Consejos de Salarios del carácter tripartito, que suma la voluntad libre de las organizaciones de empleadores y trabajadores, y luego que las mismas organizaciones o algunas de esas organizaciones representativas, sin duda alguna del nivel empresarial, luego planteen objeciones en el nivel internacional.

Esas mismas organizaciones empleadoras podrían optar por negociar bilateralmente (el Uruguay tiene un amplio menú de posibilidades de negociar colectivamente) con las organizaciones de trabajadores, y como ya ha quedado establecido y dicho en esta sala, podría, en esos casos, no convocarse a los consejos tripartitos, tan resistidos, si existiera una negociación colectiva de salarios mínimos a nivel de sector y de carácter bilateral.

Ya se ha abundado también sobre la cuestión de los lineamientos salariales. Son sugerencias, simplemente, del Poder Ejecutivo que se hacen a los interlocutores sociales, no tienen carácter obligatorio, son simplemente las posiciones en lo que tiene que ver con lo salarial que el Poder Ejecutivo lleva a los Consejos de Salarios.

Y ahora sí, unas brevísimas conclusiones: el Uruguay nunca debió integrar la lista corta de casos individuales. Nosotros tampoco queremos estar acá, como han dicho los empleadores del Uruguay, y por eso es que el Gobierno ha buscado canales de diálogo para resolver el tema en forma doméstica, y obviamente que se conversó con los empleadores, y obviamente que se conversó con los trabajadores, y obviamente que les hicimos saber que no nos gusta estar en este lugar, que lo consideramos inequitativo por decir lo menos.

Por otra parte, no hay razón válida alguna, quiero señalar una imprecisión más terminológica que es extremadamente grave porque se ha dicho por el vocero del Grupo de los Empleadores que la Comisión de Expertos ha dicho que el régimen en el Uruguay es incompatible con el artículo 4 del Convenio. Yo los invito a todos y a todas a que lean el pronunciamiento de la Comisión de Expertos que informa a esta Comisión y no hay un solo rasgo, no hay una sola mención al término de que exista incompatibilidad entre el sistema de negociación colectiva uruguayo y el artículo 4 del Convenio.

Es extremadamente importante cuidar al lenguaje en este tipo de debates, cuidar la calidad de los debates, y no hacer decir a los documentos cosas que los documentos no dicen. El Gobierno ha venido a sostener la calidad democrática de las relaciones laborales construidas a partir del diálogo social tripartito institucionalizado, entre otras instituciones, perdón la redundancia, por los Consejos de Salarios.

Los actores sociales pueden negociar salarios, condiciones de trabajo y todo otro contenido en los niveles tripartitos o bipartitos bajo su libre elección. La ley y la práctica de los Consejos de Salarios se originaron en 1943 y aseguran hoy por hoy una cobertura del 95 por ciento de las personas que trabajan de manera dependiente en lo que tiene que ver con los salarios mínimos.

No entendemos el cuestionamiento y que se señale como que es un problema que se alcanza al 95 por ciento, o creo que incluso en esta sala se dijo al 100 por ciento, en lo que hace a salarios mínimos. Parecería que no se ve como positivo que las personas que trabajan de manera dependiente cuenten con un salario mínimo resuelto a través de mecanismos participativos y deliberativos como son los Consejos de Salarios.

Presentan un alto grado de consenso y entendemos que nuestra interpretación es acorde al artículo 19, 8) de la Constitución del OIT, como ya ha quedado dicho.

Por último compartimos el criterio de la Comisión de Expertos entonces en su informe sobre el Uruguay bien leído, sin imprecisiones, sin errores, sin hacer decir a la Comisión de Expertos lo que no dice, de que debe garantizarse el mantenimiento del eficaz fomento de la negociación colectiva, su alto grado de cobertura y, a la vez, consideramos, y queremos dejarlo así consignado en esta sala, que podemos considerar el ofrecimiento de la Comisión de Expertos de contar con asistencia técnica de la Oficina para mostrar de mejor manera y en territorio que estamos en el pleno cumplimiento del Convenio, solo que no bajo una lectura

literal de la norma jurídica, sino cumpliendo, diríamos, con las funciones y con la evolución de las instituciones jurídicas y la representación en sí mismo de los fines y objetivos del OIT.

Miembros empleadores: Bueno antes de referirme al debate, tengo que decir que me encuentro preocupado por la visión de algunos de los participantes. También, reconocer que son los menos, pero han dejado en la sala una idea, y en esta sala de la Comisión, de que no importa si se cumple o no con el Convenio y con lo que dice la Comisión de Expertos. No obstante que estos opinaron tras estudiar el caso y escuchar al Gobierno y la discusión. A decir a los participantes, lo que importa es el resultado, y, francamente, tal criterio es muy preocupante. Parecen olvidar que la contratación es de dos partes. Yo les pregunto, háganse una autorreflexión y, si el resultado fuera al revés, entonces sí habría que ceñirse al Convenio.

Piénsenlo, las normas son lo que nos brindan seguridad y estabilidad jurídica, y protección a los derechos y valores, no hay que olvidarlo, y ese es el cometido de esta Comisión. El cometido de generar normas y luego darle seguimiento a su cumplimiento, pues no es más que eso. Entonces me parece que hay que ser cuidadosos con lo que se plantea y con lo que se desea porque estos mismos criterios podrían intentar seguirse en otros muchos de los temas delicados que tenemos en esta sala, de otros muchos temas tan importantes como la contratación colectiva. No sé a dónde nos llevaría esta corriente de pensamiento, pero realmente, creo que los invito a reflexionar, no quiero hacer de esto una discusión.

La OIE nos recordaba que no estamos en una discusión inicial y coincido con eso plenamente, tenemos ya una determinación muy clara, es una discusión que tiene muchísimos años, como se ha dicho, esta determinación es de los órganos competentes de esta casa y esas, y todos los que estamos aquí sentados, estamos obligados a cumplir con esas determinaciones, con esas propuestas, con esas invitaciones, con esos incentivos; en fin, con todo lo que decimos aquí, en esta casa, orientado siempre al cumplimiento, ya que existe la norma. Incluso la Oficina misma, la Oficina se ciñe al cumplimiento de esto.

Antes de iniciar la valoración de la discusión, me tengo que referir a algunas cosas que mencionó el representante gubernamental, a quien le agradezco su sinceridad porque la verdad es que se ha abierto de capa y abiertamente, y dice, «nosotros tenemos otro camino, otra fórmula, que nos ha venido bien para el beneficio de los trabajadores», lo celebramos, aquí todos estamos de acuerdo, lo que buscamos todos desde que esta Organización nació es el progreso y beneficio de los trabajadores, aquí estamos sentados por eso, voluntariamente, nadie nos obliga. Entonces, la verdad lo celebro, pero no hay que olvidar que tenemos unas obligaciones en un marco jurídico, normativo, determinante, que adoptamos voluntariamente sin perjuicio de que forma parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo del Convenio.

El tema relacionado con la huelga francamente está fuera de contexto, no se menciona nada al respecto en el tema que estamos ocupando. Sin embargo, y en aras del tiempo de todo, yo les pediría que nos tengan por reproducido lo que hemos dicho al respecto en otros casos, tenemos la discusión en el mes de noviembre y que entre tanto pues no vamos a tratar el tema en lo absoluto. Yo, si quieren, con mucho gusto vuelvo a repetir nuestra posición en los temas relacionados con la huelga, pero yo les pediría que en aras del tiempo de todos, lo tengamos por reproducido, ya lo hemos externado en otros casos y es una declaración que es prácticamente de una cuartilla, creo que ese tiempo lo podemos utilizar de mejor manera.

Yo también, perdón, y así como felicito y celebro que el representante del Gobierno se haya abierto y nos haya aquí expresado cómo ellos ven la situación, que el resultado es más importante que el cumplimiento de la norma, yo creo que traer discusiones a la Mesa que tienen internamente entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores o de empleadores,

o solo las de empleadores, es innecesario, tenemos que ceñirnos, y yo les rogaría que así lo hagamos, ceñirnos exclusivamente a la discusión derivada del Informe. No voy a hacer ninguna locución a esto.

Veía yo también dentro de esta apertura, que el Gobierno nos da y que, de verdad agradezco, cómo nos platicó, cómo el desarrollo histórico de este proceso en el que hoy estamos, que viene de los años 40, a través de los consejos, supongo que para determinar los salarios mínimos tripartitamente, y que como ahí se fueron haciendo prácticas para incorporar otros acuerdos y otras condiciones diferentes, pues decidieron en 2009 incorporarlo a la ley. Pero eso es contrario, y no lo dice textualmente el Informe la Comisión de Expertos, pero sí dice textualmente lo que ya leí, que no lo voy a repetir, lo puse textualmente y está recogido en acta supongo, este de lo que dice la Comisión de Expertos diciendo tienes que modificar tu ley para hacerla acorde al Convenio.

No voy a volver a leer la declaración, ya está puesta en la discusión y me parece que con eso sería suficiente. Pero bueno, pues eso es este elemento histórico, nos confirma que sí estamos en la condición que ha determinado, valorado, con una absoluta, pues me parece, abundancia la Comisión de Expertos y está tal y como está reproducido en el Informe, y en los informes, no en el Informe, en los informes, que antes, en la última vez, se le instó al Gobierno para que hiciera esta modificación en consulta con las organizaciones más representativas. Entonces eso muestra que ya estamos en una discusión que viene de tiempo atrás, lo digo por los nuevos que no estén identificados con el procedimiento que aquí seguimos y, bueno pues este, ya no me voy a referir a las demás aspectos, simplemente terminar diciendo que, a la luz de la discusión, desde nuestro Grupo solicitamos que en las conclusiones de nueva cuenta se inste al Gobierno para que, en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, adopte sin demora las medidas necesarias para modificar el artículo 12 de la Ley Nº 18.566, a fin de asegurar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, como así lo dice la Comisión de Expertos y lo dice el Informe, y con los principios de negociación colectiva desarrollados por los órganos de control de la OIT. No vamos a discutir cuestiones semánticas, el fondo es ese.

Entonces, para los efectos que dice el Informe, que el Gobierno consulte a las organizaciones más representativas y actúe en consecuencia, para esos efectos, solicitamos que inste, sin ponerle más o menos palabras para no entrar en una discusión semántica que no nos va a llevar a ningún lado.

Considerando la persistencia de las observaciones formuladas durante tantos años respecto de un convenio fundamental, y considerando lo que el debate que hemos tenido en esta sala, hemos tomado la decisión de solicitar que en el presente caso se incluya un párrafo especial. Sabemos la dimensión de lo que estamos pidiendo y planteando, pero nos parece que es necesario que no soslayen lo que están, o pasen por alto, diciendo los expertos durante tanto tiempo y es que lo único que falto decir en esta sala es que el Informe está equivocado, nosotros vamos por buen camino y el resultado es positivo y entonces se acabó. Entonces creo que sí tenemos que poner énfasis y yo rogaría que tomen en cuenta esta determinación.

Por último, alentamos al Gobierno para que solicite asistencia técnica de la OIT para que esto le facilite la adopción de las medidas necesarias, para dar cumplimiento a las observaciones pendientes ya desde hace mucho tiempo.

Miembros trabajadores: A concluir estas deliberaciones de la Comisión, me permito afirmar, y reafirmar que el Uruguay, es un país de diálogo social, de consulta tripartita y, sobre todo, de pleno funcionamiento de las instituciones democráticas.

Tal como se sostuvo en la apertura, estamos ante la evaluación de un sistema normativo que consolida la negociación colectiva como una verdadera política de estado respaldada históricamente por los sectores políticos y sociales del país en todos los tiempos.

Los argumentos vertidos en esta sala ratifican que esta, la llamada intervención estatal, lejos de constituir una intromisión ilegal o una coacción operaría como un mecanismo de fomento y promoción de la negociación voluntaria en estricta consonancia con el artículo 4 del Convenio.

Los datos de la realidad económica y laboral del Uruguay son determinantes y derriban cualquier lógica de cuestionamiento. Reiteramos que es un tejido productivo donde la inmensa mayoría de las empresas cuentan con menos de diez dependientes, la negociación colectiva por rama de actividad es la única herramienta viable para asegurar la cobertura de los trabajadores.

Pretender atomizar este esquema hacia una negociación exclusivamente por empresa equivaldría a dejar a miles de asalariados en el desamparo destruyendo un modelo que, como acá se dijo y se ratificó, ostenta una de las tasas de cobertura más altas del mundo.

Asimismo, ha quedado demostrado el alto nivel de cumplimiento del Estado uruguayo frente a los reclamos del sector empleador que, a lo largo de los últimos años, este marco normativo fue sufriendo profundas modificaciones que atendieron a la casi totalidad de las observaciones planteadas por las cámaras empresarias y, reitero, incluso algunas con expresa oposición de la organización de trabajadores.

El artículo 12 de la Ley Nº 18.566, último punto en discusión es taxativo y no deja margen para ambigüedades, ninguna condición de trabajo se impone sin el consentimiento explícito y coincidente de ambas partes lo que valida el carácter libre y voluntario del sistema.

En este caso, debilitar o restar potestades al sistema tripartito actual no significaría un perfeccionamiento técnico de la norma, sino que podría afectar directamente este acceso a salario justo y condiciones decentes de trabajo contrariando los fines esenciales de esta Organización. Limitar el alcance de la negociación colectiva por rama de actividad, debilitaría de manera irreversible ese poder de negociación de los sectores más vulnerables del entramado productivo posiblemente promoviendo una precarización encubierta.

Esta Comisión, por supuesto no puede avalar criterios de interpretación que vacían de contenido las herramientas de protección estatal ya que la desprotección del trabajador en las micro y pequeñas empresas choca frontalmente con el mandato fundacional de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente mediante el fortalecimiento del tripartismo y no el debilitamiento.

Según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional, se registraron ataques a los derechos de la libertad de expresión y reunión en el 50 por ciento de los países, una cifra récord para el índice y un incremento respecto al 45 por ciento registrado en el año anterior, en el 2025; 75 países han arrestado o detenido a trabajadores en el ejercicio de sus derechos. El derecho a la negociación colectiva se ha visto restringido en el 80 por ciento de los países, el mismo porcentaje que, en 2025, entre otros índices igualmente desalentadores.

A los trabajadores de tres cada cuatro países se les ha negado el derecho de sindicalización. La calificación media de las Américas ha descendido aún más con respecto a 2025, y dos países de dicho continente, de mi continente, de nuestro continente, han ingresado en la lista de los diez peores que incumplen derechos sindicales y humanos. Por suerte, en el

mismo continente está Uruguay que ha logrado avanzar un escalón más y está entre los mejores países del mundo para las relaciones laborales.

Mientras que el mecanismo de control de normas permita visibilizar los casos de grave incumplimiento, en especial ocasión, este nos ha permitido, a nuestro criterio un caso positivo. Y aquí me remito también, a la vocería del vocero principal de los empleadores, que nos dijo que también consideremos que cuando nuestro trabajo ha contribuido a resultados positivos este se presenta en nuestra Comisión como buenos ejemplos para otros Gobiernos.

Mientras que, en otros casos de nuestra misma región, planteábamos la falta sistemática de diálogo social como la causante en gran medida de la situación de violencia en la cual se marcan las relaciones laborales con existencia del cepo salarial, existencia del cepo paritario y la negativa, en muchos casos, a homologarse los convenios si no se acuerdan las indicaciones, sí de intromisión del Estado, la realidad uruguaya nos sitúa en el extremo opuesto.

Por eso, en primer lugar insistimos en nuestro cierre de que nada es perfecto y que todo debe tener su seguimiento y todo debe tener su consecuente control y saber que tienen que hacerse cosas a futuro —lo que hablamos en Colombia de materias pendientes— pero también quiero decir que el Uruguay, en todos los foros internacionales, ratifica de manera constante su compromiso con el rol de la gobernanza de la OIT y es una voz muy fuerte en los escenarios de gobernanza global en defensa del multilateralismo y del papel de esta Organización como garante del trabajo decente en el marco incluso de los objetivos de desarrollo sostenible y sus debates post 2030.

Esta vocación de liderazgo institucional se refleja con claridad en su trayectoria reciente habiendo liderado el Grupo Gubernamental de la Conferencia Regional de las Américas de OIT y está ejerciendo ahora la presidencia de esta Conferencia.

Quiero decirlo, como dije de otros países que lo critiqué, quiero decir que cuando tienen un cargo y lo ejercen con honor también debe ser resaltado.

Asimismo, deseamos destacar que la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) eligió su sede en Montevideo, precisamente porque el Uruguay constituye un territorio donde puede proyectar con absoluta tranquilidad y plenas garantías la actividad sindical de toda la región.

En mi carácter de argentina que limita con el Uruguay, conozco de manera directa y puedo dar testimonio propio de la virtud de un sistema normativo, protectorio y equilibrado como el uruguayo que miramos como modelo. Finalmente, valoramos especialmente la voluntad del Gobierno del Uruguay que, en su reciente intervención, ha sostenido con firmeza y convicción su sistema de negociación colectiva a las normas internacionales, pero también se ha mostrado receptivo permeable a recibir asistencia técnica lo cual apoyamos. Ha sido una petición del Gobierno que nosotros, empleadores y trabajadores tenemos que apoyar. Aprovechamos este momento para alentar a otros Gobiernos de la región a tomar esa misma actitud del Gobierno del Uruguay de generarnos las condiciones, tanto para empleadores y trabajadores, para que las conclusiones de esta Comisión abran espacios positivos orientados a resolver los problemas que se plantean.

Presidenta: Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del señor Viceministro y de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la persistencia de las observaciones formuladas por esta Comisión y otros órganos de control en relación con la legislación y la práctica de Uruguay sobre la negociación colectiva en el marco del Convenio núm. 98.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas:

- **adopte las medidas legislativas necesarias, en particular la modificación del artículo 12 de la Ley Nº 18.566, para garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica con los principios de la negociación colectiva y con el Convenio.**

La Comisión alentó al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina, según sea necesario, y le pidió que presente un informe sobre los progresos realizados a más tardar el 1 de septiembre de 2026.

Representante gubernamental: El Gobierno quiere agradecer a los Gobiernos e interlocutores sociales el interesante debate que se desarrolló en la Comisión; debate de carácter técnico con relación al caso individual.

Fiel a la tradición del diálogo social y del tripartismo, acogemos las conclusiones de la Comisión, incorporándolas a los ámbitos institucionales de nuestro sistema de relaciones laborales, a efectos de la búsqueda de acuerdos para dar cuenta de lo solicitado, manteniendo, como lo demanda la Comisión de Expertos, el eficaz fomento de la negociación colectiva y su alto grado de cobertura.

Reiteramos, lo ya dicho en nuestras explicaciones vertidas en la Comisión, en el sentido de la disposición del Gobierno a recibir asistencia técnica de la OIT.

Uzbekistán (ratificación: 1992)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Uzbekistán reafirma su compromiso con el cumplimiento efectivo de sus obligaciones en virtud del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificados en 1992.

En los últimos años, Uzbekistán ha emprendido reformas integrales constitucionales, legislativas e institucionales encaminadas a fortalecer la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo y el empleo.

La Constitución revisada garantiza la igualdad ante la ley de todas las personas, prohíbe la discriminación y consagra el derecho de todas las personas al trabajo decente, una remuneración justa sin discriminación y la protección frente al desempleo. Estas garantías se han desarrollado más aún en el Código del Trabajo, las leyes «sobre el empleo de la población» «sobre la garantía de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres», y otros instrumentos legislativos.

El Código del Trabajo prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en el empleo y la ocupación. La discriminación se define como la imposición de restricciones o la concesión de ventajas por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad, idioma, origen social, religión, creencias, afiliación a asociaciones públicas y otras circunstancias no relacionadas con las calificaciones profesionales de los trabajadores.

Además, las enmiendas al Código del Trabajo se han redactado y presentado ante la Cámara Legislativa del Oliy Majlis (Parlamento). Las enmiendas propuestas amplían la lista de motivos prohibidos de discriminación, al incluir «el color» y «la opinión política», en consonancia con el Convenio núm. 111. El proyecto de ley también introduce disposiciones que prohíben la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece garantías adicionales para los trabajadores afectados, y fortalece los mecanismos para proteger sus derechos.

Asimismo, se han propuesto enmiendas que introducen disposiciones relativas a la prohibición del acoso sexual en las relaciones laborales, y que establecen la obligación de los empleadores de tomar todas las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual.

El 15 de mayo de 2026, la Cámara Legislativa del Oliy Majlis de la República de Uzbekistán adoptó el proyecto de ley en su segunda lectura, reflejando los esfuerzos continuos del país para fortalecer el marco jurídico en materia de igualdad, no discriminación y protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con objeto de seguir fortaleciendo la aplicación de las normas internacionales de trabajo, el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza, junto con la Federación de Sindicatos, la Confederación de Empleadores e instituciones gubernamentales pertinentes, y con el respaldo de expertos de la OIT del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), elaboró una hoja de ruta para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. La hoja de ruta prevé la elaboración de métodos para detectar casos de discriminación en el trabajo, mejorar los enfoques para evaluar el trabajo de igual valor, y fortalecer los mecanismos de recopilación y análisis de datos.

El Gobierno continúa adoptando medidas encaminadas a prevenir prácticas discriminatorias en el proceso de contratación. La legislación nacional prohíbe la denegación injustificada de empleo, incluidas las denegaciones por motivos discriminatorios, embarazo, responsabilidades familiares y otras circunstancias establecidas por la ley.

Además, los empleadores y los interlocutores sociales continúan realizando actividades de sensibilización e información. La Confederación de Empleadores difunde orientaciones prácticas sobre la prevención de la discriminación y el acoso en el trabajo por motivo de género y colabora con plataformas de empleo para promover enfoques antidiscriminatorios en los anuncios de empleo. La Inspección Estatal del Trabajo también realiza actividades de sensibilización en este ámbito.

El Gobierno sigue desplegando esfuerzos encaminados a superar los estereotipos de género y a reducir la segregación ocupacional. Uno de los instrumentos clave a este respecto es la promoción del igual acceso a la educación y formación profesional. La legislación nacional establece los principios de no discriminación en la educación, la igualdad de oportunidades y la inclusividad. Están adoptándose medidas de apoyo adicionales dentro del sistema de educación superior orientadas a los grupos vulnerables. Se otorgan subvenciones estatales a las personas con discapacidad, los niños provenientes de familias de ingresos bajos, los huérfanos y las mujeres en ámbitos de estudio en los que su representación sigue siendo tradicionalmente limitada.

A fin de seguir aumentando el acceso de las mujeres a la educación superior, se ha introducido un sistema por el que el componente de interés de los préstamos para educación otorgados a las mujeres que estudian para obtener licenciaturas está cubierto por el presupuesto estatal. Además, se brinda a las mujeres oportunidades para realizar gratuitamente estudios a fin de obtener un máster a través de subvenciones estatales. Desde 2022, se han asignado con este fin 403 700 millones de soums uzbekos a cargo del presupuesto estatal.

Comenzando con el año académico 2023-2024, las mujeres que pagaron una matrícula para acceder a instituciones de formación profesional en ámbitos de estudio mejor remunerados (2 385 personas) fueron transferidas a la educación financiada por el Estado.

Estas reformas ya están produciendo resultados tangibles. Según los resultados del año académico 2025-2026, las mujeres representan el 54,6 por ciento de todos los estudiantes matriculados en instituciones de educación superior y el 67 por ciento de los estudiantes de máster.

También se observan tendencias positivas en el ámbito científico, donde la participación de las mujeres sigue aumentando continuamente. El número de mujeres que se matriculó en estudios de posgrado pasó de 3 135 en 2023 a 8 291 en 2025, lo cual refleja la creciente participación en actividades de investigación y fortalece el capital humano del país.

La reducción de la brecha de remuneración por motivo de género sigue siendo una de las prioridades de la política estatal. El enfoque actual es integral e incluye introducir mejoras en el marco legislativo, abordar los factores estructurales que contribuyen a la desigualdad, aumentar la formalización del empleo y fortalecer los mecanismos objetivos de evaluación de los empleos. La legislación laboral consagra el principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, y prohíbe la discriminación en la remuneración.

Según los datos nacionales disponibles, las medidas adoptadas para ampliar el acceso de las mujeres a la educación y el empleo han contribuido a la reducción de la brecha de remuneración por motivo de género. Así, la brecha pasó del 37,5 por ciento en 2020 al 29 por ciento a finales de 2024, reflejando cambios positivos y la efectividad de las medidas adoptadas.

El análisis realizado indica que la brecha de remuneración por motivo de género está en gran parte asociada con la concentración de mujeres en sectores de la actividad económica peor remunerados.

Dentro del sector público, se adopta un enfoque unificado de la clasificación de puestos de trabajo y de los sistemas de remuneración. Los requisitos en materia de calificaciones y las escalas salariales se establecen sobre la base de la responsabilidad, la complejidad del trabajo, las calificaciones profesionales y las condiciones de trabajo, con independencia del género.

A fin de seguir previniendo la discriminación en la contratación, se han adoptado normas que regulan los concursos para cubrir vacantes en la administración pública y procedimientos modelo de contratación basados en el principio del mérito, la transparencia, la competencia y la igualdad.

Durante las inspecciones realizadas hasta la fecha, no se han detectado casos fundados de discriminación en los procesos de contratación o los procedimientos competitivos de selección.

También siguen realizándose esfuerzos para fortalecer los sistemas de evaluación de los empleos objetivos y neutros desde la perspectiva de género en los sectores tanto público como privado.

Siguen desplegándose esfuerzos para garantizar la igualdad y la no discriminación con respecto a los miembros de diferentes grupos étnicos y religiosos. La legislación nacional garantiza la libertad de conciencia y prohíbe las restricciones a los derechos basadas en motivos de religión o de origen étnico.

Se presta particular atención a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y a la integración social de las comunidades vulnerables, incluidos los miembros de las comunidades lyuli. Continúan adoptándose medidas encaminadas a garantizar la igualdad de acceso a la educación y la integración social más amplia.

Se han realizado esfuerzos particulares centrados en prevenir la exclusión de la educación obligatoria y promover la participación educativa. Uzbekistán ha logrado la plena matriculación en la educación obligatoria de los niños en edad escolar. En la actualidad, más de 16 000 niños provenientes de comunidades lyuli están cubiertos por programas de educación obligatoria, mientras que la población total lyuli representa poco más de 31 000 personas.

La información disponible indica progresos continuos en materia de inclusión educativa y de acceso a oportunidades para los miembros de las comunidades lyuli.

No se han identificado disposiciones legales discriminatorias en los ámbitos de la educación, la formación profesional, la contratación y el empleo. También están adoptándose medidas para preservar la identidad cultural, fomentar la participación en la vida púbica y superar los estereotipos sociales.

Con objeto de fortalecer la aplicación y el acceso a vías de recurso y reparación, los ciudadanos tienen acceso a mecanismos de protección judicial, a la Inspección Estatal del Trabajo, a las Recepciones del Pueblo del Presidente de Uzbekistán y a otras instituciones que velan por la protección de los derechos. Los ciudadanos también pueden recurrir a mecanismos internacionales de derechos humanos tras haber agotado las vías de recurso y reparación nacionales.

En 2019, dando curso a las recomendaciones de asociados internacionales, las restricciones al empleo de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones fueron abolidas por una resolución presidencial.

El Gobierno considera que el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la igualdad de remuneración son una de las prioridades de su política social y laboral.

El Gobierno sigue comprometido a proseguir sus esfuerzos encaminados a fortalecer la legislación, los mecanismos institucionales y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y la Organización Internacional del Trabajo.

Estos esfuerzos están previstos en el nuevo Programa de Trabajo Decente por País para 2026-2030. Se prestará particular atención a la aplicación efectiva de las medidas adoptadas, el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia y la mejora de la efectividad de la práctica de aplicación de la legislación.

Discusión por la Comisión

Presidenta: Vamos a iniciar el examen del primer caso que se refiere a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), por parte de Uzbekistán. En este caso tenemos 19 oradores inscritos, por lo tanto, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de Uzbekistán, Sr. Ministro de Empleo y Lucha contra la Pobreza de Uzbekistán a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: El Gobierno de Uzbekistán agradece la oportunidad de presentar información sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. Para empezar, nos gustaría reafirmar el compromiso constante de Uzbekistán con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación e igualdad de trato en el ámbito del trabajo y el empleo. Hemos estudiado detenidamente las observaciones de la Comisión de Expertos y consideramos que constituyen una orientación importante para seguir mejorando la legislación y la práctica.

En los últimos años, en Uzbekistán hemos llevado a cabo reformas constitucionales, legislativas e institucionales de gran calado. La Constitución ha consagrado el principio de igualdad de todos ante la ley, la prohibición de la discriminación y el derecho de todas las personas a un trabajo decente y a una remuneración justa, sin discriminación de ningún tipo. Estas garantías se han ampliado en el nuevo Código del Trabajo, que prohíbe expresamente tanto la discriminación directa como la indirecta en el ámbito laboral y del empleo.

En respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, se han redactado nuevas enmiendas a la legislación laboral con el fin de incluir motivos de discriminación como el color y la opinión política, y también para introducir garantías adicionales que prevengan la violencia y el acoso en el trabajo. Estas enmiendas también prevén la prohibición directa del acoso sexual en las relaciones laborales y establecen la obligación de los empleadores de adoptar las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual.

En mayo de este año, la Cámara Legislativa del Parlamento aprobó en segunda lectura un proyecto de ley al respecto. Se está prestando especial atención a la prevención de la discriminación en la fase de contratación. La legislación nacional prohíbe la denegación injustificada a contratar una persona, entre otros motivos, por razón de sexo, embarazo, situación familiar o tener hijos.

Al mismo tiempo, la Inspección Estatal del Trabajo, los sindicatos y los empresarios están llevando a cabo actividades de sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la no discriminación. La Confederación de Empleadores de Uzbekistán (CEU) está colaborando con las plataformas de empleo para evitar la publicación de anuncios de empleo discriminatorios.

Por otra parte, reconocemos la necesidad de seguir mejorando los mecanismos para detectar este tipo de violaciones, así como de recopilar datos estadísticos en este ámbito. Con el fin de garantizar una aplicación sistémica de los convenios fundamentales de la OIT, el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza, la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FPU), la CEU y otras partes interesadas, con la asistencia técnica de especialistas de la OIT, elaboraron en abril de este año una hoja de ruta tripartita sobre la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. Este documento proporciona una metodología de redacción que permite reconocer la discriminación, mejorar los enfoques para evaluar el trabajo de igual valor y fortalecer los mecanismos de recopilación y análisis de datos.

En nuestra opinión, uno de los factores clave para garantizar la igualdad de oportunidades es la educación y el desarrollo de competencias. En los últimos años, hemos puesto en marcha medidas a gran escala para ampliar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación superior, la formación profesional, las tecnologías digitales y las nuevas profesiones.

Se ha establecido un mecanismo para sufragar los gastos de intereses de los préstamos estudiantiles destinados a las mujeres con cargo a los fondos del presupuesto estatal, y se conceden becas estatales para programas de máster. Solo en los últimos años, se han asignado más de 403 mil millones de soums del presupuesto estatal a estos fines. El resultado es que las mujeres representan actualmente el 55 por ciento del total de estudiantes que cursan estudios superiores y el 67 por ciento de los matriculados en programas de máster.

El número de mujeres en el sistema de educación de posgrado aumentó de 3 100 en 2023 a 8 290 en 2025. Se está prestando especial atención a la superación de los estereotipos de género en el ámbito digital y en las profesiones del futuro. Tras la puesta en marcha de varios proyectos, entre los que se incluyen «Un millón de programadores informáticos» y «Cinco millones de líderes en inteligencia artificial», las mujeres representaron el 51 por ciento de los más de 500 000 titulados en programas de aprendizaje digital. Más del 40 por ciento de los participantes en programas y centros de formación especializados en tecnologías de la información (TI) son mujeres.

Paralelamente, se están implementando medidas para superar los estereotipos de género a través de programas educativos, centros familiares, proyectos de «Crianza Responsable», el movimiento «Oqila Ayollar» y un sistema de monitoreo de contenido mediático para garantizar el cumplimiento con los principios de igualdad de género. Esta iniciativa contribuye a reducir progresivamente la segregación de género en el mercado laboral y a ampliar las oportunidades para las mujeres en los sectores económicos bien remunerados.

Mediante la aplicación del Convenio núm. 100, se está prestando especial atención a la reducción de la brecha salarial de género. La legislación laboral consagra el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En el sector público, aplicamos un sistema único para la clasificación de puestos de trabajo y remuneraciones, que se basa en criterios objetivos, como el nivel de cualificación, el nivel de responsabilidad, la dificultad del trabajo y las condiciones laborales. Estas medidas ya están dando resultados. Según los datos nacionales, la brecha salarial por razón de género se redujo del 37,5 por ciento en 2020 al 29 por ciento el año pasado. Los análisis indican que la brecha que persiste se debe en gran medida a la concentración de mujeres en sectores económicos con salarios más bajos, lo que pone de manifiesto la importancia de seguir trabajando para superar los estereotipos de género y la segregación profesional.

Se está prestando particular atención a conseguir la igualdad de oportunidades para los representantes de los grupos vulnerables de la población, incluida la comunidad lyuli. El país ha logrado la cobertura total de la educación obligatoria para los niños en edad escolar de esta comunidad lyuli. En la actualidad, más de 16 000 niños lyuli están matriculados en el sistema de educación obligatoria, lo que representa una cobertura total de este grupo de población en edad escolar. Al mismo tiempo, estamos aplicando medidas para mejorar la integración social, asegurar el acceso a la formación profesional y prevenir el aislamiento social.

Uzbekistán reconoce que aún persisten ciertos retos. En concreto, es necesario seguir mejorando los mecanismos para la evaluación objetiva de trabajos de igual calidad, desarrollar el sistema de informes estadísticos, reforzar la aplicación de la ley y sensibilizar a trabajadores

y empleadores sobre los mecanismos de protección contra la discriminación. Estamos dispuestos a continuar nuestra labor en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y la OIT.

Para concluir, quisiera expresar nuestro agradecimiento a la OIT y a la Comisión de Expertos por la ayuda que prestan, y contamos con que continúe la cooperación técnica en la aplicación de la hoja de ruta sobre los convenios fundamentales de la OIT, así como en el marco del Programa de Trabajo Decente por País para 2026-2030.

Miembros empleadores: Uzbekistán ratificó ambos Convenios en 1992 y desde el 2014 la Comisión de Expertos ha formulado cuatro observaciones sobre el Convenio núm.100 y tres observaciones sobre el Convenio núm. 111. Las deficiencias identificadas por la Comisión de Expertos muestran brechas persistentes con desafíos que en algunos casos parecen haberse agravado en el tiempo. Es la primera vez que la Comisión examina este caso. Para comenzar, los miembros empleadores agradecemos al Gobierno de Uzbekistán por la información suministrada ante la Comisión, así como su voluntad expresada de continuar el diálogo constructivo con la OIT. Antes de abordar los comentarios de la Comisión de Expertos, queremos subrayar que estamos tratando brechas de cumplimiento de dos convenios fundamentales y su incumplimiento es persistente, no es solo una cuestión técnica, sino que se trata de normas que representan compromisos irrenunciables con la dignidad humana y la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Sobre el Convenio núm. 100 y la brecha salarial de género y sus causas estructurales, la Comisión de Expertos ha señalado su preocupación por la brecha salarial que se mantiene en niveles significativos en Uzbekistán. Aun cuando el Gobierno ha informado una reducción del 34 al 29 por ciento hacia fines del 2024, la diferencia entre remuneración de mujeres y varones continúa siendo elevada. Los miembros empleadores coincidimos en que es fundamental garantizar la seguridad jurídica mediante la alineación de todas las disposiciones legales asegurando que el concepto de trabajo de igual valor se entienda y aplique correctamente, yendo más allá de la simple comparación entre trabajos iguales o similares. En concordancia con lo solicitado por la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte medidas proactivas y concretas para reducir la brecha salarial de género a través de un enfoque integral que incluya el abordaje de los factores estructurales de la segregación ocupacional, la promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y el fortalecimiento de los mecanismos de evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Alentamos al Gobierno a que proporcione estadísticas desglosadas por sexo, sector económico y categoría ocupacional a fin de permitir un monitoreo adecuado de los avances.

Los miembros empleadores tomamos nota de las medidas adoptadas para ampliar el acceso de las mujeres a la educación superior, así como de los resultados reportados para el año académico 2025-2026. Creemos que es importante confirmar el impacto de estas medidas con estadísticas desagregadas por sector y categoría ocupacional para evaluar su impacto real sobre la segregación y la brecha salarial. Los miembros empleadores también tomamos nota del trabajo en curso para fortalecer los mecanismos de evaluación objetiva de empleos libres de sesgo de género y alentamos al Gobierno a informar sobre los progresos concretos en esta materia incluyendo las metodologías aplicadas y los sectores cubiertos. Con respecto al Convenio núm. 111, tomamos nota con satisfacción de que el artículo 4 del nuevo Código del Trabajo prohíbe la discriminación directa o indirecta. Sin embargo, lamentamos que el Gobierno no haya aprovechado esa misma revisión ni sus modificaciones de 2024 y 2025 para prohibir explícitamente la discriminación por motivo de color y opinión política tal como exige el texto del Convenio.

Si conjugamos esto con la ausencia de una definición legal explícita de discriminación directa e indirecta, encontramos un sistema normativo que puede enviar señales débiles y permite amplios márgenes de discrecionalidad a los operadores jurídicos, complejizando la aplicación práctica de las normas de no discriminación. El hecho de que ningún caso de discriminación se haya presentado ante los tribunales sobre la base del concepto incluido en la legislación nacional confirma la necesidad de abordar la aplicación de esta norma y evaluar su modificación sin demora.

En este contexto, tomamos nota con interés de que el Gobierno ha informado que se han propuesto medidas para enmendar el Código del Trabajo y ampliar la lista de motivos prohibidos de discriminación, incluyendo el color y la opinión política, y solicitamos que confirme la aprobación definitiva de estas enmiendas, proporcione el texto de las disposiciones adoptadas y explique de qué manera se garantizará su aplicación efectiva en la práctica. La Comisión de Expertos ha señalado las preocupaciones planteadas por los trabajadores y por varios órganos de tratados de las Naciones Unidas sobre las persistentes desigualdades de género en la educación y en el empleo.

Entre las cuestiones identificadas se encuentran los estereotipos de género discriminatorios, el acceso limitado a la educación superior, la subrepresentación de mujeres y niñas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, y en tecnologías de la información y la comunicación, la segregación ocupacional, el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado, la participación limitada de las mujeres en la toma de decisiones y los bajos niveles de propiedad de las tierras por parte de las mujeres. Los miembros empleadores tomamos nota de los avances reportados por el Gobierno en materia educativa. Sin embargo, subrayamos que el acceso a la educación por sí solo no es suficiente si no va acompañado de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Los estereotipos de género y la segregación ocupacional siguen siendo desafíos estructurales que requieren intervenciones sostenidas. En concordancia con lo solicitado por la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que fortalezca los esfuerzos para cuestionar los estereotipos de género y reducir la segregación ocupacional y que presente datos desagregados por sexo sobre la formación profesional y el empleo, incluidos los datos por sector, grupo ocupacional y, en particular, sobre las zonas rurales.

Para finalizar, queremos subrayar la importancia del artículo 3 del Convenio núm. 111 y del artículo 4 del Convenio núm. 100 que establecen la obligación de cooperar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en la aplicación de estos Convenios. Queremos destacar que la efectividad y sostenibilidad de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo, depende en gran medida de que estén diseñadas, implementadas y monitoreadas con la participación activa de los interlocutores sociales. Tomamos nota de la información suministrada por el Gobierno sobre la hoja de ruta para la implementación de los convenios fundamentales de la OIT elaborada con el apoyo de los expertos de normas, así como el nuevo Programa de Trabajo Decente por País para 2026-2030. Los miembros empleadores instamos al Gobierno a que asegure la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales representativos e independientes del país en todas las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de las políticas de igualdad y no discriminación como instrumento para garantizar el diseño de estrategias equilibradas, efectivas y sostenibles. Resulta imperativo que el Gobierno fortalezca los esfuerzos para desafiar los estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a la formación profesional y al empleo de calidad, especialmente en las zonas rurales.

Los miembros empleadores consideran que la discriminación en el ámbito laboral no solo vulnera un derecho fundamental, sino que también limita el desarrollo profesional de las

personas e impide el aprovechamiento pleno de su talento y potencial en el mercado de trabajo. Animamos entonces al Gobierno a continuar recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para la implementación de las medidas recomendadas y a mantener el diálogo constructivo con los interlocutores sociales como base para el progreso sostenido.

Miembros trabajadores: Es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación por parte de Uzbekistán de los Convenios fundamentales núms. 100 y 111. En Uzbekistán, las marcadas brechas de género y la discriminación siguen siendo una realidad en el mundo laboral. La Comisión de Expertos señala que la participación laboral femenina se sitúa en tan solo el 39,9 por ciento. La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 34 por ciento.

La Evaluación por País en Materia de Género del Banco Mundial puso de manifiesto la existencia de sesgos sistemáticos contra las mujeres en las prácticas de fijación de salarios. Las mujeres cobran, de media, menos y tienen menos probabilidades de alcanzar niveles de ingresos más altos. La Comisión de Expertos señala asimismo que persiste la segregación de género, tanto horizontal como vertical, en la que las mujeres se concentran en sectores con salarios más bajos y en la economía informal, a menudo en condiciones de explotación y sin acceso a protección laboral ni social. Las mujeres representan tres cuartas partes del personal empleado en los sectores de la salud, la asistencia social, el deporte y la educación. Las mujeres representan tan solo el 21 por ciento de la administración pública del Estado y únicamente el 10 por ciento de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

El informe también destaca el reparto insuficiente de las responsabilidades domésticas y de la crianza de los hijos entre hombres y mujeres, ya que son estas las que asumen una parte desproporcionada de las responsabilidades familiares. De media, las mujeres dedican tres veces más tiempo a las tareas domésticas que los hombres. También se observa una baja proporción de mujeres entre los graduados de educación superior, con una baja matriculación de mujeres y niñas en la educación terciaria y altas tasas de abandono escolar entre las niñas en la educación secundaria. Las mujeres y las niñas siguen concentrándose en campos de estudio tradicionalmente dominados por mujeres y están infrarrepresentadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. La discriminación por motivos de género y los estereotipos de género siguen estando muy extendidos.

Según las observaciones de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), tal y como se refleja en el Informe de la Comisión de Expertos, sigue habiendo motivos de preocupación en relación con los estereotipos persistentes, el acceso limitado a la educación superior y la continua segregación laboral, que se traduce en una concentración de las mujeres en la atención sanitaria, los servicios sociales y la educación. Compartimos esas preocupaciones. Ante estos datos tan contundentes, la pregunta es cómo reducir la brecha y cómo hacer frente a la discriminación de género. Los Convenios núms. 100 y 111 ofrecen una respuesta a esa pregunta. Constituyen la piedra angular de marcos políticos y jurídicos eficaces, así como de buenas prácticas para abordar la desigualdad de género y la discriminación en el mundo laboral.

A pesar de que la Comisión de Expertos señala en su Informe una serie de avances positivos en Uzbekistán para armonizar su marco jurídico y político con los Convenios, siguen existiendo desafíos. En este sentido, observamos que la información por escrito facilitada por el Gobierno indica que se ha elaborado, junto con los interlocutores sociales y con el apoyo técnico de la OIT, una hoja de ruta para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los relativos a la discriminación y la igualdad de remuneración.

La Comisión de Expertos observa con satisfacción que las disposiciones del nuevo Código del Trabajo favorecen ahora la conciliación de la vida laboral y familiar, en consonancia con la

ratificación, en 2024, del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Alentamos al Gobierno a que prosiga con sus esfuerzos y procure la aplicación plena y efectiva de los Convenios. Nos sumamos a la Comisión de Expertos para instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para reducir la brecha salarial de género.

Es fundamental abordar las causas estructurales de esa brecha. Esto exige la adopción de medidas proactivas que permitan prevenir la discriminación en todas las etapas de la relación laboral. Instamos al Gobierno a que adopte dichas medidas, las evalúe y las haga cumplir, y facilite información sobre los resultados obtenidos tanto en el sector privado como en el público. También destacamos la indicación del Gobierno de que la brecha salarial de género se ha reducido en los últimos años. Aun así, la brecha sigue siendo muy considerable y todavía se necesitan medidas sostenidas para abordar sus causas estructurales y garantizar, en la práctica, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Para lograrlo, el Gobierno debe reforzar su capacidad estadística para elaborar datos salariales por sector económico y categoría profesional, así como datos estadísticos desglosados por sexo sobre las disparidades salariales. Un sistema estadístico fiable y eficaz puede constituir una herramienta poderosa capaz de fundamentar y dar forma a las políticas destinadas a combatir la discriminación por motivos de género.

La Comisión de Expertos insta asimismo al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para combatir los estereotipos de género y reducir la segregación en el trabajo, y a que informe sobre el impacto de las medidas adoptadas, respaldadas por datos desglosados por sexo sobre formación profesional y empleo, lo que incluye datos por sector y grupo profesional, especialmente en las zonas rurales.

La discriminación por razón de género no es la única cuestión que se plantea en las observaciones de la Comisión de Expertos. Esta Comisión también señaló que el color y la opinión política no figuran explícitamente en el Código del Trabajo como motivos de discriminación prohibidos. Deberían estarlo. El motivo de discriminación de carácter general relacionado con, y cito textualmente, «cualquier otra circunstancia ajena a las cualificaciones del trabajador o los resultados de su trabajo», no es suficiente.

Nos sumamos a la UITA para expresar nuestra preocupación por el carácter meramente declarativo de la prohibición general de la discriminación, lo que da lugar a una falta de comprensión, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, sobre la naturaleza de las prácticas discriminatorias. Al mismo tiempo, observamos que el Gobierno ha indicado que los proyectos de enmienda al Código del Trabajo añadirían el color y la opinión política a los motivos de discriminación prohibidos. Si se adoptaran y se aplicaran de manera efectiva, esto representaría un paso positivo hacia una mayor armonización con el Convenio núm. 111.

También tomamos nota de la declaración del Gobierno en la que se indica que se están introduciendo nuevas disposiciones sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluido el acoso sexual, junto con obligaciones para los empleadores de garantizar un entorno de trabajo libre de este tipo de conductas. Estas medidas podrían suponer un avance importante, siempre y cuando se promulguen, se apliquen y sean accesibles en la práctica a todos los trabajadores.

Por último, la Comisión de Expertos consideró necesario incluir una definición general de discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación, y garantizar que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor quede reflejado de forma coherente y sistemática en la legislación nacional.

La Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que adoptara medidas proactivas para sensibilizar a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones sobre lo que significa en la práctica la discriminación directa e indirecta, especialmente en el contexto del Código del Trabajo revisado. Asimismo, hizo hincapié en la necesidad de seguridad jurídica y coherencia en la legislación nacional, a fin de que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se aplique de manera coherente y eficaz.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno de Uzbekistán a que aborde las brechas de género y la discriminación que siguen profundamente arraigadas en el país, y a que armonice sus políticas y marco jurídico en materia de igualdad de género y no discriminación con los Convenios núms. 100 y 111.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Uzbekistán**: La Confederación de Empleadores de Uzbekistán (CEU) participa activamente en las iniciativas destinadas a mejorar la legislación y las prácticas nacionales de conformidad con las normas internacionales del trabajo a través del diálogo social a nivel nacional. Este año, de acuerdo con el principio de rotación, la CEU preside el Comité Tripartito Nacional, lo que nos confiere una responsabilidad adicional para desarrollar un diálogo social constructivo y promover los principios y derechos internacionales en el ámbito laboral. En abril de este año, los interlocutores tripartitos, con la asistencia técnica de la OIT, elaboraron una hoja de ruta para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, entre los que se incluyen los Convenios núms. 100 y 111. Este documento tiene por objeto la elaboración de propuestas para seguir mejorando la legislación laboral, lo que incluye la clarificación de conceptos y formas de discriminación, la incorporación de disposiciones sobre la discriminación indirecta y el acoso, y el refuerzo de los mecanismos prácticos para detectar y prevenir las prácticas laborales discriminatorias. Se está prestando especial atención a la cuestión de garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Los interlocutores sociales están elaborando conjuntamente estrategias para redactar instrumentos metodológicos y recomendaciones pertinentes que permitan mejorar el sistema de recopilación y análisis de datos. Quisiéramos señalar que las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y no discriminación se recogen en el convenio colectivo general suscrito entre el Consejo de Ministros de la República de Uzbekistán, la FPU y la CEU, lo que pone de manifiesto el compromiso de los interlocutores sociales de seguir promoviendo los principios del trabajo decente. Cabe señalar también que, además de las actividades que se desarrollan en el marco del diálogo tripartito, los empleadores de Uzbekistán están aplicando medidas prácticas directamente en sus propias empresas. Ante todo, este trabajo tiene como objetivo mejorar la concienciación de los empleadores sobre los requisitos de la legislación, los principios del trabajo decente y el desarrollo de prácticas socialmente responsables en la gestión del personal, incluyendo cuestiones de no discriminación e igualdad de oportunidades. Hemos establecido una colaboración con la empresa Head Hunter Asia para promover enfoques no discriminatorios en la publicación de anuncios de empleo y en la contratación, con el objetivo de prevenir el uso de criterios y términos discriminatorios a la hora de contratar personal. Esta colaboración incluye la formación conjunta y la puesta en marcha de campañas de sensibilización.

En 2025, actualizamos una guía práctica elaborada en colaboración con la OIT y dirigida a los empleadores, titulada «Eliminar la discriminación y el acoso por razón de género en el trabajo», que contiene recomendaciones para prevenir la discriminación en la contratación y, de manera más general, en las relaciones laborales. Además, la CEU ha elaborado y está implementando estrategias de género para empresas de los sectores de la aviación, el petróleo y el gas, el textil, y también en el ámbito de la educación. El programa conjunto de

la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) «Un mejor trabajo en Uzbekistán» también contribuye significativamente a la promoción de los principios de no discriminación e igualdad de género. Mediante una evaluación independiente de las condiciones de trabajo, asesoramiento y actividades de formación, el programa promueve la aplicación de las mejores prácticas laborales en los lugares de trabajo. Este año, el número de empresas a las que da cobertura este programa se ha multiplicado por cinco. Los empleadores también están prestando especial atención a la eliminación de las barreras prácticas que puedan restringir la participación de las mujeres en el trabajo. En varios sectores, entre ellos el textil, las empresas están invirtiendo en el desarrollo de infraestructuras sociales para los trabajadores con obligaciones familiares, lo que incluye la creación y el establecimiento de centros preescolares y centros especiales para el cuidado de los niños.

Consideramos que estas medidas constituyen un complemento importante a los esfuerzos del Estado por garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo. Los empleadores de Uzbekistán reafirmaron su voluntad de seguir participando en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, junto con el Gobierno y los trabajadores, de continuar nuestra labor para velar por la aplicación plena y efectiva de los Convenios núms. 100 y 111. Los empleadores reconocen que determinadas cuestiones requieren un mayor esfuerzo, y creemos que las reformas que se están llevando a cabo y la cooperación tripartita constructiva brindan las condiciones necesarias para la aplicación efectiva de los Convenios núms. 100 y 111, así como para la implementación de las recomendaciones emitidas por los órganos de control de la OIT.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Uzbekistán**: La Federación de Sindicatos de Uzbekistán siente un gran respeto por el mecanismo de control de la OIT, y consideramos que la inclusión de nuestro país en la discusión de la Comisión sobre los Convenios núms. 100 y 111 supone una oportunidad para entablar un diálogo honesto, abierto y directo.

No hay ni un solo país en el mundo que haya construido una sociedad ideal libre de discriminación, y nosotros no somos una excepción. Sin embargo, este diálogo nos ofrece a los sindicatos una influencia sumamente importante en nuestro país para negociar con firmeza con los empresarios y el Gobierno. Nos gustaría dejar claro que las buenas leyes, por sí solas, no cambian la vida de las personas sobre el terreno. Estos cambios los impulsan personas de carne y hueso, nuestros activistas sindicales, asesores jurídicos y todos nuestros trabajadores, que no tienen miedo de alzar la voz y decir: «¡Aquí se están vulnerando mis derechos!». Nuestra misión es poner en sus manos herramientas eficaces.

La Constitución de Uzbekistán de 2023 y el Código del Trabajo han sentado una base sólida que prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, en el trabajo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha señalado, con toda razón, que existen lagunas en la ley. En concreto, no ha establecido claramente los motivos básicos de la discriminación, como el color y la opinión política. No hemos pasado por alto esta cuestión. En 2022, la FPU publicó abiertamente su postura crítica en nuestra página web oficial, kasaba.uz, y también planteó repetidamente este tema en las reuniones de la Comisión Tripartita.

Creíamos, y seguimos creyendo, que ignorar las desigualdades significaría traicionar los intereses de los trabajadores. Hoy informamos a la Comisión sobre los resultados concretos de nuestro empeño. El Gobierno ha atendido las peticiones de los sindicatos y ha introducido enmiendas al Código del Trabajo y a otras leyes. Durante la segunda sesión de la Cámara Legislativa del Parlamento, se aprobó un proyecto de ley que incluye expresamente el color y la opinión política como motivos de discriminación. Así es el diálogo tripartito en la práctica.

También hemos dado un paso gigantesco en lo que respecta al empleo femenino. En 2019, eliminamos por completo la humillante lista soviética de profesiones prohibidas para las mujeres. En lugar de prohibiciones generales, hemos adoptado un enfoque proactivo en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. En la actualidad, el empleador solo podrá imponer restricciones a las condiciones de trabajo en una planta concreta con el consentimiento del comité sindical. En los primeros cuatro meses de 2026, como parte de la supervisión pública llevada a cabo en 300 organizaciones, hemos protegido los derechos de casi 30 000 mujeres trabajadoras.

En aquellos lugares donde las condiciones de trabajo eran precarias, hemos proporcionado a estas mujeres equipos de protección individual de alta calidad, ropa especial y una alimentación que proteja su salud, y hemos establecido condiciones dignas de salud e higiene.

Además, hemos elevado el nivel de supervisión de nuestro sistema. En el marco de una auditoría de género de los organismos gubernamentales, examinamos los procesos de gestión de personal del Ministerio de Educación Superior, Ciencia e Innovación a finales de 2025. Analizamos en detalle por qué las mujeres se estancan en puestos de personal y no ascienden a puestos de liderazgo, y presentamos estos datos a la Comisión Republicana para que se implementaran reformas de personal integrales. ¿Qué más vemos? Hay algunos empleadores que siguen publicando anuncios de empleo discriminatorios, y nos gustaría aprovechar esta oportunidad para hacer un llamamiento a todos los empleadores de nuestro país para que cumplan estrictamente con los principios de igualdad y no discriminación al contratar trabajadores, basando sus decisiones no en el género, la edad u otras características personales de los candidatos, sino exclusivamente en sus cualidades y competencias profesionales.

El artículo 244 del Código del Trabajo garantiza la igual remuneración por trabajo de igual valor. Sin embargo, todos sabemos que los empleadores son maestros del engaño. Sobre el papel, los salarios son iguales, pero debido a las bonificaciones, las prestaciones y las evaluaciones subjetivas, las profesiones «dominadas por los hombres» siempre salen ganando. Los sindicatos no obtienen su fuerza de las manifestaciones, sino de los acuerdos. Para acabar con esta brecha de género oculta, nuestra Federación lleva desde 2018 aplicando una herramienta única: las «tablas de género» en los convenios colectivos. Y realmente las hemos estado poniendo en práctica.

A finales de 2025, de los casi 135 000 convenios colectivos existentes, estas tablas ya se utilizan en unos 111 000, lo que representa el 82,4 por ciento del número total de convenios. ¿Cómo funciona esto en la práctica? Tomamos una de las llamadas «profesiones de hombres» y la comparamos con una «profesión de mujeres» similar en cuanto al nivel de responsabilidad. Si el valor del trabajo es el mismo, vinculamos estrictamente sus tarifas salariales. Se aplica el principio de igualdad: si un empleador aumenta el salario o mejora las condiciones para el grupo «masculino», automáticamente, sin necesidad de negociaciones adicionales, el salario y las condiciones para el grupo «femenino» también aumentarán. Este instrumento adopta una perspectiva a largo plazo. Crea un sólido mecanismo para que la brecha de ingresos existente no se amplíe ni un solo soum. Esta excelente idea nos la sugirió en 2017 un experto de la OIT llamado Nicholas Studer, y estamos muy agradecidos a la OIT por ello.

Somos realistas; sin embargo, estas tablas no son la panacea. La eliminación total de la brecha de género es un largo camino que depende de todo un conjunto de medidas políticas y legales a nivel estatal. En el borrador del convenio colectivo para 2026, hemos ido aún más lejos. Hemos obligado a todos los empleadores a nombrar un defensor del pueblo en materia

de igualdad de género. Hemos prohibido que se indique el sexo y el género en los anuncios de empleo y hemos introducido un apartado sobre la debida diligencia.

A lo largo de 2025, nuestros inspectores verificaron el cumplimiento del salario mínimo en más de 12 000 organizaciones. Hemos comprobado el cumplimiento de estos salarios para 1 millón de personas. Hemos detectado 20 000 infracciones y hemos devuelto a los trabajadores 8 600 millones de soums que les habían sido retenidos ilegalmente. Nuestra línea de atención telefónica 1211 ha recibido 16 000 llamadas. Hemos brindado ayuda a 1 millón de mujeres que se encuentran en una situación de vida difícil.

Nuestras directrices para el periodo 2026-2030, aprobadas en el noveno Congreso de nuestra Federación el pasado mes de noviembre, son muy concretas. En primer lugar, conseguir un salario mínimo que no sea inferior al salario vital; en segundo lugar, garantizar una exención total del impuesto sobre la renta para los salarios que estén por debajo del salario vital y, en tercer lugar, incluir legalmente a los sindicatos en la evaluación de los indicadores clave del desempeño de las empresas, con el fin de limitar la subjetividad de la dirección a la hora de asignar recompensas e incentivos.

Proponemos llevar a cabo nuestra colaboración con la OIT de acuerdo con los proyectos conjuntos concretos. Contamos con que la OIT siga prestándonos su cooperación técnica para la ejecución de dos tareas importantes. La primera se refiere al Convenio núm. 100. Solicitamos asistencia técnica para elaborar una metodología nacional integral que permita evaluar de forma objetiva el trabajo y definir el concepto de «trabajo de igual valor» adaptado a las realidades económicas actuales y, en segundo lugar, en relación con el Convenio núm. 111, contar con la participación de expertos internacionales en el desarrollo conjunto de mecanismos jurídicos que establezcan una clara responsabilidad administrativa en materia de discriminación en el ámbito laboral y del empleo, lo que permitirá fortalecer la aplicación de la ley en nuestro país. Estamos abiertos a colaborar. Nuestro objetivo sigue siendo el mismo. Todos los trabajadores de Uzbekistán, independientemente de su sexo, religión, color de piel u opiniones políticas, deben ser evaluados exclusivamente en función de sus cualidades profesionales y de cómo desempeñan su trabajo. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que siga aplicando medidas para reducir la brecha salarial de género, aumentar la participación de las mujeres en los sectores económicos bien remunerados y desarrollar mecanismos para evaluar el trabajo de igual valor.

Miembro gubernamental, Chipre: Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Macedonia del Norte**, **Montenegro**, **Albania**, **Ucrania** y la **República de Moldova**, **Noruega**, país miembro de la de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, se suman a la declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos el papel de la OIT en el desarrollo y la promoción de normas internacionales del trabajo, así como en la supervisión de su aplicación. El principio de igualdad y no discriminación constituye un elemento fundamental del derecho internacional de los derechos humanos.

En los tratados fundacionales de la Unión Europea y en las constituciones de los Estados miembros de la Unión Europea, la prohibición de la discriminación se reconoce como un principio fundamental que incluye la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la

actividad profesional, así como la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor.

En 2021, Uzbekistán pasó a ser beneficiario del Sistema Generalizado de Preferencias Plus de la Unión Europea, que le otorga acceso al mercado. Como beneficiario, Uzbekistán está llamado a aplicar de forma efectiva los 27 Convenios internacionales que sustentan el sistema, especialmente en materia de derechos humanos y laborales, incluido el Convenio núm. 111 de la OIT.

En 2025, la Unión Europea y Uzbekistán firmaron un acuerdo reforzado de asociación y cooperación. Esto ampliará la cooperación y fortalecerá el marco normativo de las relaciones comerciales y económicas.

La Unión Europea y sus Estados miembros toman nota de las medidas adoptadas para reforzar la igualdad y la no discriminación, entre las que se incluyen nuevas disposiciones del Código del Trabajo, estrategias nacionales pertinentes e instituciones específicas. No obstante, nos sigue preocupando que el marco jurídico aún no ofrezca una protección integral contra la discriminación en el ámbito laboral y profesional.

Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el Código del Trabajo prohíbe la discriminación directa e indirecta, y alentamos a Uzbekistán a velar por que estos conceptos estén claramente definidos y se apliquen de manera efectiva tanto en la legislación como en la práctica.

Asimismo, celebramos la aprobación y segunda lectura, el 15 de mayo de 2026, de las enmiendas que añaden el «color» y la «opinión política» como motivos prohibidos de discriminación, y animamos a que se aprueben definitivamente, se apliquen y se hagan cumplir de manera efectiva lo antes posible. Por lo tanto, alentamos al Gobierno a que continúe sus esfuerzos y complete este proceso, con el fin de garantizar una protección jurídica eficaz para todos los trabajadores frente a la discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, y al menos por todos los motivos mencionados en el Convenio núm. 111.

En este sentido, acogemos con satisfacción la hoja de ruta elaborada con los interlocutores sociales y el apoyo de la OIT, con el fin de reforzar la aplicación de los convenios fundamentales, entre otras cosas mediante metodologías para detectar la discriminación en el trabajo y mejorar la recopilación y el análisis de datos.

La Unión Europea y sus Estados miembros también toman nota de los esfuerzos realizados para promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, persisten importantes brechas de género. La participación laboral de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres. Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en puestos directivos, y un porcentaje desproporcionadamente elevado de mujeres jóvenes no trabaja, ni estudia ni recibe formación.

También tomamos nota de las preocupaciones relativas a los estereotipos constantes, la segregación en el empleo y la concentración de mujeres en sectores predominantemente femeninos y peor remunerados.

Así pues, nos sumamos al llamamiento de la Comisión para que se redoblen los esfuerzos destinados a combatir los estereotipos de género, ampliar el acceso de las mujeres a la educación y a las oportunidades de formación profesional y reducir la segregación laboral, entre otras cosas mediante acciones específicas respaldadas por datos desglosados por género.

También nos preocupa la importante brecha salarial de género. Observamos que esta brecha está relacionada con factores estructurales, como la segregación ocupacional, la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres y la discriminación por motivos de género.

Animamos al Gobierno a que adopte medidas concretas para abordar estas causas, con miras a reducir la brecha salarial de género utilizando un enfoque multidimensional, y a que proporcione datos periódicos desglosados sobre las disparidades salariales en los distintos sectores y ocupaciones. Asimismo, queremos destacar la importancia de la claridad y la coherencia en la legislación nacional en lo que respecta al principio de «igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor».

Instamos al Gobierno a que garantice la coherencia de todas las disposiciones legales pertinentes, con el fin de proporcionar seguridad jurídica y facilitar la aplicación efectiva de este principio en la práctica.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a prestar apoyo a Uzbekistán con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas y cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios ratificados.

Seguiremos de cerca la situación en el país.

Miembro trabajador, Alemania: Hablo en nombre de la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), de Alemania, la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), del Reino de los Países Bajos, y de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) de los Estados Unidos de América.

La protección eficaz contra la discriminación y el acoso requiere dos elementos: normas jurídicas adecuadas y la capacidad práctica para hacerlas cumplir. En Uzbekistán, incluso en los casos en que se están estudiando reformas legislativas, el principal problema sigue siendo la aplicación de la ley y el acceso a vías de recursos funcionales. Las víctimas de discriminación carecen de una protección judicial y administrativa útil. Una encuesta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre género y corrupción reveló que las mujeres son especialmente vulnerables a la extorsión sexual en el trabajo, pero no tienen dónde denunciar los abusos debido a la estigmatización social y a la falta de mecanismos adecuados para ello. El silencio en torno al acoso sexual refleja miedo, impotencia y prejuicios profundamente arraigados. Las víctimas suelen enfrentarse al ostracismo y a represalias legales, mientras que los agresores, especialmente aquellos que ocupan puestos de poder, eluden la rendición de cuentas.

En un caso documentado, una mujer que denunció ante la policía, en mayo de 2025, el acoso sexual por parte de su superior fue, en cambio, acusada de difamación, multada y objeto de represalias contra sus familiares. No se trata de un caso aislado. De los más de 12 000 casos de violencia y acoso contra mujeres examinados por el Tribunal Supremo de Uzbekistán en 2023, menos de un tercio dieron lugar a algún tipo de rendición de cuentas.

La escasa protección laboral y la ausencia de sindicatos independientes son factores clave que contribuyen a la vulnerabilidad persistente ante la discriminación y a las desigualdades de género. En Uzbekistán, la libertad sindical sigue estando gravemente restringida, mientras que los activistas de derechos humanos se enfrentan a acoso, intimidación y otras formas de presión.

El caso de una de las mayores empresas de cultivo y transformación de algodón del país demuestra cómo la ausencia de sindicatos independientes impide que se reparen daños por

violaciones de derechos fundamentales, incluida la discriminación. Más de 200 trabajadores intentaron formar un sindicato independiente, pero sus líderes recibieron amenazas y no pudieron registrarse fuera de los sindicatos oficiales. Tras unirse a ellos, sus quejas, incluida la discriminación de género, fueron ignoradas. La sociedad civil documentó más de 80 casos de represalias sin que se rindieran cuentas ante la justicia. La empresa también reclasificó a más de 400 trabajadores como contratistas independientes, impidiéndoles así afiliarse a un sindicato.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT instó al Gobierno de Uzbekistán a que adoptara todas las medidas necesarias para garantizar que los derechos sindicales puedan ejercerse en un entorno libre de violencia y amenazas.

Sin libertad sindical y sin el derecho a constituir sindicatos independientes, la legislación vigente y la ratificación de otros convenios de la OIT siguen siendo, en gran medida, meramente declarativas. El pluralismo sindical, la libre elección de dirigentes y la independencia del control estatal son esenciales.

Instamos al Gobierno de Uzbekistán a que adopte medidas urgentes y concretas para aplicar los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT, entre otras cosas mediante el establecimiento de un mecanismo sólido para la recopilación periódica de datos estadísticos con perspectiva de género y la protección de la labor independiente de la sociedad civil en materia de vigilancia e información sobre los derechos laborales.

Asimismo, hacemos un llamamiento al Gobierno de Uzbekistán a que cumpla plenamente con las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) en el caso núm. 3487.

Miembro gubernamental, Kazajstán: Kazajstán expresa su apoyo a la República de Uzbekistán en sus esfuerzos por asegurar la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. Tomamos nota de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y celebramos la colaboración constructiva de Uzbekistán con los órganos de control de la OIT.

Kazajstán reconoce la importancia que revisten la igualdad de oportunidades y el trato en el empleo y la ocupación, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Estos principios son fundamentales para unos mercados laborales inclusivos, un trabajo decente y un desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, creemos que la aplicación de las normas internacionales del trabajo debe tener en cuenta la legislación nacional, las capacidades institucionales y las condiciones socioeconómicas. Este enfoque permite una integración equilibrada de las normas universales de la OIT con las circunstancias nacionales.

En este sentido, alentamos a Uzbekistán a que siga reforzando su marco jurídico y práctico en materia de no discriminación, igualdad de género e igualdad salarial, en estrecha consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT cuando proceda. Estamos seguros de que Uzbekistán seguirá colaborando de forma constructiva con la OIT.

Miembro trabajadora, Suiza: Hablo en nombre de los trabajadores suizos. Nos gustaría expresar nuestra preocupación por el incumplimiento de los Convenios núms. 111 y 100 por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán.

De acuerdo con las conclusiones de la Comisión de Expertos, observamos que los trabajadores de Uzbekistán carecen de protección jurídica eficaz y completa frente a la

discriminación, tanto directa como indirecta, por muchos de los motivos enumerados en el Convenio núm. 111.

Observamos, además, que el Gobierno no está adoptando las medidas necesarias para abordar la situación de las mujeres que perciben salarios más bajos y tienen menos probabilidades de alcanzar niveles de ingresos más elevados.

La Comisión de Expertos se centra en la discriminación por motivos de género y lamenta que el Gobierno no aprovechara la oportunidad que supuso la revisión del Código del Trabajo para prohibir explícitamente todo tipo de discriminación. La discriminación menoscaba la igualdad de empleo y de trato en el lugar de trabajo, también en el caso de otros colectivos, como las personas con discapacidad y los miembros de minorías religiosas. El acoso por motivos de género es un problema muy extendido en Uzbekistán, pero suele pasar desapercibido. Una encuesta realizada en 2022 por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) revela que casi la mitad de todas las mujeres encuestadas sentían haber sido acosadas en el trabajo. Las víctimas suelen sufrir estigmatización y represalias legales, mientras que los autores quedan impunes. El patriarcado, tal como lo conocemos demasiado bien.

Coincidimos con las observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CRSCR) en el sentido de que una causa importante de la desigualdad de género en el trabajo es la concentración de mujeres en la economía informal y en condiciones de explotación, sin acceso a la protección laboral y social. Esto, sumado a la dificultad para acceder a la justicia, se encuentra entre las principales causas subyacentes de la discriminación actual. La información proporcionada por el Gobierno hace referencia a reformas legales, campañas de sensibilización y programas educativos. Sin embargo, no indica si se adoptaron medidas, ni cuáles fueron, para reforzar la aplicación de las leyes contra la discriminación y ampliar el acceso de las víctimas al recurso judicial.

Por último, el Gobierno debe velar por el cumplimiento de la normativa contra la discriminación en el ámbito laboral y aumentar el acceso al recurso judicial para todos los grupos vulnerables. Nos sumamos al llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice los derechos sindicales en un entorno libre de violencia y amenazas de cualquier tipo. El Gobierno de Uzbekistán debe cumplir con sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, que permiten a los trabajadores organizarse libremente y negociar colectivamente para protegerse de las prácticas discriminatorias.

Miembro gubernamental, Turkmenistán: Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de la República de Uzbekistán y expresa su agradecimiento por la información proporcionada en relación con los Convenios en discusión. Acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por Uzbekistán para fortalecer su legislación e instituciones nacionales en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, incluida la adopción del nuevo Código del Trabajo, la implementación de la estrategia para alcanzar la igualdad de género para 2030, así como las medidas destinadas a ampliar las oportunidades para las mujeres en la educación, la formación profesional y el empleo. También encomiamos la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y los esfuerzos emprendidos para promover un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Creemos que la continuación del diálogo constructivo y la cooperación entre el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT, basados en el respeto y la confianza mutuos, contribuirán a lograr mayores avances y resultados positivos.

Miembro trabajador, Polonia: Hablo en nombre de los trabajadores polacos afiliados al Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ «Solidarność»). Celebramos la actitud abierta del

Gobierno de Uzbekistán y su voluntad a cooperar con la OIT. Esta Comisión conoce los hechos relativos a la brecha salarial de género y los retos a los que se enfrentan las iniciativas en el lugar de trabajo.

En lugar de centrarme únicamente en estas carencias, quiero abordar el paradigma de desarrollo subyacente. Sigue existiendo la idea obsoleta de que el crecimiento económico y el PIB deben ser prioritarios, mientras que las libertades de los trabajadores, la igualdad salarial y los derechos humanos solo pueden abordarse plenamente más adelante.

En el siglo XXI, esta fórmula constituye una trampa estructural. Hoy en día, la economía mundial cambia demasiado rápido. Una economía moderna y sostenible no puede alcanzar todo su potencial si la contribución económica de las mujeres es limitada y si los trabajadores carecen de canales autónomos para expresar sus necesidades. Recibimos con mucho agrado las tendencias positivas y las medidas concretas que el Gobierno ha destacado hoy en relación con la inclusión de las mujeres. Mantener y ampliar este impulso es vital. Sin embargo, para lograr un impacto estructural duradero, debemos afrontar una cruda realidad. En la actualidad, alrededor del 45 por ciento de las mujeres jóvenes de Uzbekistán no cursan estudios, no tienen empleo ni siguen ninguna formación. Para liberar todo el potencial y la capacidad productiva de este grupo demográfico, es necesario crear entornos laborales que sean, en general, seguros e igualitarios.

En este sentido, armonizar las políticas nacionales con los criterios de referencia internacionales, como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), constituiría un paso muy valioso para respaldar los esfuerzos que está realizando el Gobierno. Reconocer los problemas es un primer paso fundamental, pero el cumplimiento efectivo de los Convenios núms. 100 y 111 no puede darse en un vacío institucional. Debemos plantearnos una pregunta práctica: ¿cómo pueden las mujeres reducir de forma efectiva una brecha salarial del 35 por ciento o denunciar el acoso de forma segura sin contar con una voz colectiva auténtica en el ámbito laboral? Cuando las iniciativas de los trabajadores de base se topan con obstáculos, los mecanismos oficiales para combatir la discriminación corren el riesgo de convertirse en meros formalismos.

Las medidas legislativas son un punto de partida, pero la verdadera sostenibilidad económica es imposible sin la aplicación sin concesiones de los Convenios núms. 100 y 111, que se basan en la libertad sindical. Los derechos de los trabajadores y la dignidad humana no pueden dejarse para más adelante.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China**: Hemos examinado detenidamente los informes del Gobierno y de la Comisión de Expertos, así como la información escrita presentada por el Gobierno de Uzbekistán. Observamos con satisfacción que Uzbekistán concede gran importancia a las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios internacionales del trabajo y ha mantenido un compromiso y una cooperación activos con todas las partes interesadas. El país ha incorporado el principio de igualdad de género en la Constitución y otras leyes. Asimismo, aprobó una hoja de ruta para el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes de los convenios internacionales del trabajo y reforzó sus mecanismos de aplicación. Estas iniciativas contribuyen a prevenir y eliminar la discriminación por razón de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo mediante medidas de formación y empoderamiento. Uzbekistán se ha esforzado por reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y eliminar las barreras laborales. Además, Uzbekistán ha mejorado el acceso a las vías de recurso. Las personas cuyos derechos hayan sido vulnerados pueden buscar reparación a través de diversos mecanismos, entre ellos los procedimientos

judiciales y los sistemas de inspección laboral. Esto contribuye a garantizar que se adopten medidas correctoras oportunas y eficaces.

Estas medidas son una muestra palpable del compromiso genuino de Uzbekistán con la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Asimismo, reflejan sus esfuerzos constructivos por cumplir con sus obligaciones internacionales, incluidas las derivadas de los Convenios núms. 100 y 111. China apoya a la OIT para que siga prestando asistencia técnica a Uzbekistán.

Miembro trabajador, Francia: No basta con afirmar el principio de igualdad para que se haga realidad. A pesar de algunos avances legislativos, Uzbekistán sigue enfrentándose a importantes carencias.

En lo que respecta al Convenio núm. 111, el marco jurídico actual sigue siendo incompleto y no ofrece una protección suficiente. Una prohibición general de la discriminación no puede sustituir a una legislación precisa, clara y plenamente operativa. Uzbekistán debe incorporar sin demora a su legislación los conceptos de discriminación directa e indirecta, de conformidad con las normas internacionales, así como una protección efectiva contra todos los motivos de discriminación reconocidos por el Convenio. El Gobierno debería inspirarse en las mejores prácticas internacionales, en particular las europeas, en materia de lucha contra la discriminación, entre las que se incluye la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos judiciales y administrativos. De lo contrario, las víctimas seguirán sin poder hacer valer sus derechos en la práctica. Una legislación eficaz debe permitir a los trabajadores víctimas de discriminación y a sus representantes sindicales obtener una reparación real y accesible. Es necesario establecer vías de recurso eficaces, sanciones disuasorias y los medios necesarios para apoyar a las víctimas. La discriminación en el trabajo no desaparece por decreto; se reduce cuando las víctimas disponen de herramientas concretas para denunciarla y cuando los empleadores saben que las infracciones serán sancionadas.

En lo que respecta al Convenio núm. 100, cabe decir que las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral uzbeko siguen siendo motivo de preocupación. La igualdad salarial no debe limitarse a un trabajo idéntico o similar. El Convenio exige la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Esto supone contar con métodos objetivos de evaluación de los puestos de trabajo que permitan determinar y corregir los mecanismos de infravaloración del trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres. Sin embargo, las brechas salariales ponen de manifiesto desigualdades más profundas. Las mujeres siguen concentrándose en un número limitado de profesiones, que suelen estar menos valoradas y peor remuneradas. Esta segregación laboral tiene su origen en los estereotipos de género que influyen en la orientación académica y profesional de las jóvenes. Hay que combatir estos prejuicios desde la educación para poder elegir libremente un oficio y liberarse de los roles preestablecidos.

La discriminación en la contratación, los obstáculos para el avance profesional, los techos de cristal y el reparto desigual de las tareas domésticas siguen frenando el acceso de las mujeres a los empleos más cualificados y limitan su desarrollo profesional. Se trata, por tanto, de abordar las causas estructurales de estas desigualdades y de cambiar las mentalidades. Gracias a la libertad sindical y a la negociación colectiva, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la prevención y la lucha contra la discriminación, así como en la promoción de la igualdad salarial.

Pedimos al Gobierno que adopte sin demora medidas legislativas y prácticas ambiciosas con el fin de armonizar su legislación y su práctica con los convenios ratificados y garantizar a los trabajadores una protección efectiva contra todas las formas de discriminación.

Miembro gubernamental, Türkiye: Türkiye acoge con satisfacción la información proporcionada por el ministro Botir Zakhidov en nombre del Gobierno de Uzbekistán sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. Felicitamos a Uzbekistán por su continua y constructiva participación en el sistema de control de la OIT y por su compromiso con el fortalecimiento de la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Tomamos nota con agrado de las reformas constitucionales, legislativas e institucionales emprendidas en los últimos años, entre ellas la Constitución revisada y el nuevo Código del Trabajo, que refuerzan las garantías en materia de igualdad, trabajo decente y remuneración justa. Türkiye acoge muy favorablemente los esfuerzos que se están realizando para seguir adaptando la legislación nacional al Convenio núm. 111.

A este respecto, tomamos nota y agradecemos las enmiendas propuestas al Código del Trabajo, que amplían los motivos de discriminación prohibidos, en particular los basados en el color y la opinión política, y que refuerzan las protecciones contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. También valoramos la elaboración de una hoja de ruta para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT mediante la cooperación entre el Gobierno, los interlocutores sociales y los expertos del departamento NORMES de la OIT, lo que refleja el valor del diálogo tripartito y la aplicación práctica.

Türkiye toma nota con interés de las medidas adoptadas para promover el acceso de las mujeres a la educación, la formación profesional y el empleo. La creciente participación de las mujeres en la educación superior y de posgrado pone de manifiesto un avance tangible en el fortalecimiento de las oportunidades y la representación de las mujeres en la vida profesional. Celebramos asimismo la reducción de la brecha salarial de género del 37,5 por ciento en 2020 al29 por ciento a finales de 2024. Estos avances indican que las políticas actuales están dando resultados, al tiempo que ponen de relieve la importancia de seguir trabajando para hacer frente a la segregación ocupacional y a las desigualdades estructurales.

Türkiye también valora positivamente las medidas destinadas a promover la inclusión de las comunidades vulnerables, incluidas las comunidades lyuli, en particular mediante el acceso a la educación obligatoria.

Además, la adopción de procedimientos de selección transparentes y basados en los méritos en la función pública constituye un paso importante para garantizar la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, alentamos al Gobierno de Uzbekistán a que siga reforzando la aplicación práctica, entre otras cosas mediante métodos de evaluación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género, recopilación de datos fiables, medidas correctivas eficaces e iniciativas de sensibilización.

También debe tenerse debidamente en cuenta la información según la cual, durante las inspecciones realizadas hasta la fecha, no se han detectado casos fundamentados de discriminación en los procesos de contratación ni en los procedimientos de selección por concurso.

Por último, Türkiye celebra la intención de Uzbekistán de proseguir con estos esfuerzos en el marco del nuevo Programa de Trabajo Decente por País para 2026-2030 y sigue confiando en que la cooperación continua con la OIT y los interlocutores sociales contribuirá aún más a la consecución efectiva de la igualdad salarial, la no discriminación y la justicia social.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán**: En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento por todos los esfuerzos realizados por Uzbekistán para garantizar la igualdad y la no discriminación en el mundo laboral. Acogemos con beneplácito las reformas legislativas e institucionales de los últimos años. Estas incluyen garantías

jurídicas, así como garantías de trabajo decente y remuneración justa. Asimismo, nos congratulan los esfuerzos realizados por el Gobierno de Uzbekistán para facilitar la participación de las mujeres en la formación, la educación y la capacitación profesional. Todas estas medidas contribuirán también a reducir la brecha salarial de género y mejorar la igualdad de oportunidades. Esperamos que se apliquen estos criterios en su totalidad.

Entendemos que se trata de un proceso continuo y acogemos con gran satisfacción el compromiso expresado por el Gobierno de Uzbekistán de seguir cooperando con la OIT y con los interlocutores sociales. Nos gustaría reiterar que las medidas adoptadas por el Gobierno de Uzbekistán representan un progreso encomiable y les instamos a que sigan por este camino para consolidar lo ya logrado y seguir avanzando aún más.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): En tres ocasiones durante la última década, la UITA presentó observaciones a la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en Uzbekistán. Agradecemos que las preocupaciones planteadas por nuestra organización hayan sido examinadas detenidamente y se hayan reflejado en el Informe de la Comisión de Expertos. Asimismo, valoramos el compromiso expresado por el Gobierno de Uzbekistán de seguir impulsando la aplicación de los Convenios, y acogemos con agrado las recientes medidas legislativas adoptadas. Al mismo tiempo, tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, siguen existiendo importantes lagunas.

La Comisión urgió al Gobierno a garantizar una protección integral contra la discriminación directa e indirecta por cualquier motivo y destacó la continua preocupación en relación con la desigualdad de género, la segregación ocupacional y la constante brecha salarial entre hombres y mujeres. Se trata de cuestiones que la UITA ha planteado reiteradamente en sus comunicaciones, especialmente en relación con la situación de los trabajadores agrícolas.

Durante muchos años, el sistema de cuotas que regulaba la producción de algodón y trigo suscitó serias preocupaciones con respecto a los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas. Por lo tanto, celebramos la reciente decisión del Gobierno de abolir este sistema. Sin embargo, las reformas adoptadas a nivel nacional deben traducirse en cambios reales a nivel regional y local, sobre todo en los denominados clústeres algodoneros.

Así pues, esperamos que el Gobierno continúe actuando con determinación para abordar las infracciones que aún persisten, velar por la aplicación efectiva de las reformas y brindar una protección significativa a los trabajadores agrícolas y a los agricultores. Si bien las reformas legislativas son necesarias, la eficacia de los Convenios núms. 100 y 111 depende, en última instancia, de que los trabajadores confíen en que pueden ejercer sus derechos y solicitar protección frente a la discriminación sin temor a sufrir consecuencias negativas.

En este sentido, nos sigue preocupando que los trabajadores de Uzbekistán sigan enfrentándose a importantes obstáculos a la hora de intentar organizarse de forma independiente o participar en actividades sindicales auténticas. La libertad sindical se aborda en instrumentos específicos de la OIT. La realidad es que los trabajadores que no pueden sindicarse libremente se enfrentan a mayores dificultades para combatir la discriminación, el trato desigual y las prácticas laborales injustas.

La gravedad de estas preocupaciones ha quedado reflejada en el caso núm. 3487 examinado por el Comité de Libertad Sindical. A través de sus recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que adoptara medidas concretas para eliminar los

obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores que desean ejercer su derecho de sindicación. La UITA anima al Gobierno a aplicar íntegramente las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, ya que ello contribuiría también a una aplicación más eficaz de los Convenios núms. 100 y 111 en la práctica.

Asimismo, nos sumamos al llamamiento para que se ratifiquen el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), y el Convenio núm. 190 de la OIT.

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) se suma a esta declaración.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental**: Para empezar, permítanme dar las gracias a los miembros de la Comisión por esta discusión y a los representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores por sus comentarios y recomendaciones.

Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones y consideramos que este diálogo constituye una importante oportunidad para seguir mejorando nuestras políticas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo. Reafirmamos nuestro compromiso con la plena aplicación de los Convenios núms. 100 y 111, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la participación de las mujeres. No solo hablamos de las obligaciones internacionales de nuestro país, sino que también analizamos las reformas socioeconómicas.

Expresamos nuestro agradecimiento a los miembros de la Comisión por valorar las reformas legislativas que hemos implementado en los últimos años en Uzbekistán, especialmente en lo que respecta a garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, los esfuerzos para prevenir la violencia, así como los programas nacionales y la hoja de ruta destinados a mejorar la participación de las mujeres en la vida económica, la educación y el ámbito empresarial.

Durante la discusión, se plantearon varias cuestiones relativas a la mejora de los mecanismos jurídicos para prevenir la discriminación, la elaboración de una base estadística, la prevención de la segregación profesional y la reducción de la brecha de género. Hemos tomado nota de estas recomendaciones. Se está trabajando para mejorar nuestra legislación nacional, y estamos prestando especial atención a reforzar aún más las garantías contra la discriminación, mejorar los mecanismos de protección jurídica y desarrollar el sistema de recopilación y análisis de datos, desglosados por género y sector económico.

También quisiera señalar que estamos poniendo en marcha un nuevo sistema para la presentación de reclamaciones, que puede ser anónimo. Igualmente, contamos con una nueva plataforma de asesoramiento jurídico, que funciona con inteligencia artificial y que estará activa antes de que termine este año. Es importante destacar que superar los estereotipos de género y los factores estructurales de la desigualdad requiere tiempo, la amplia participación de todas las partes interesadas y el diálogo social, que consideramos un aspecto fundamental para lograrlo. Colaboraremos estrechamente con las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como con la OIT. También estamos dispuestos a utilizar la asistencia técnica de la OIT para seguir fortaleciendo las iniciativas nacionales. Permítanme señalar también que hubo una serie de cuestiones que atañen a otras normas internacionales del trabajo que se están examinando en el marco de los mecanismos pertinentes de la OIT. Estamos abiertos a un diálogo constructivo sobre todas las obligaciones internacionales y seguiremos colaborando con la Organización sobre la base del principio de respeto mutuo, cooperación y cumplimiento honesto de las obligaciones que hemos asumido.

Para concluir, reafirmamos la voluntad del Gobierno de Uzbekistán de trabajar de forma constante para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral, eliminar todas las formas de discriminación y seguir mejorando la justicia social en beneficio de todos los ciudadanos de nuestro país.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores desean dar las gracias al Gobierno de Uzbekistán por su participación, así como a los demás delegados que intervinieron hoy. Agradecemos al Gobierno de Uzbekistán la información escrita proporcionada a la Comisión y al representante del Gobierno de Uzbekistán la información oral facilitada a nuestra Comisión.

A pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno, siguen existiendo dificultades para la implementación de los Convenios núms. 100 y 111 relativos a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación en Uzbekistán. La desigualdad de género y la discriminación por razón de género suponen un obstáculo para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. Los miembros trabajadores desean transmitir a la Comisión un mensaje contundente: el diálogo social y los derechos sindicales son motores fundamentales y derechos que impulsan y habilitan a las mujeres en el ámbito laboral. Necesitamos derechos para proteger a las trabajadoras, pero también derechos que les permitan emanciparse y hacerse oír. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Uzbekistán a que promueva un marco legislativo y político que favorezca la libertad sindical y la negociación colectiva.

Como se destacó al inicio de nuestra discusión, las importantes brechas de género y la discriminación siguen siendo una realidad en el mundo laboral. La participación laboral de las mujeres sigue siendo baja, la brecha salarial de género sigue siendo amplia y las mujeres continúan enfrentándose a graves obstáculos para lograr la igualdad de oportunidades y de trato. Recordamos el carácter estructural de estas desigualdades, la persistente segregación ocupacional horizontal y vertical, la concentración de mujeres en sectores con salarios más bajos y en la economía informal, el reparto desigual de las tareas de cuidado y las responsabilidades familiares, y la influencia perdurable de los estereotipos de género en la educación, la formación y el empleo.

Estas cuestiones no son exclusivas de un solo país, pero en este caso, requieren una actuación decidida por parte del Gobierno para garantizar que los principios consagrados en los Convenios núms. 100 y 111 queden plenamente reflejados en la legislación y se apliquen de manera efectiva en la práctica. En particular, el Gobierno debe adoptar las medidas proactivas necesarias que permitan reducir la brecha salarial de género y abordar sus causas estructurales, lo que incluye prevenir la discriminación en todas las etapas de la relación laboral y garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En concreto, pedimos al Gobierno que se asegure de que los empleadores y las agencias de contratación no apliquen criterios discriminatorios en la fase de selección de personal.

También es necesario reforzar el marco jurídico. La lista de motivos de discriminación prohibidos aún está incompleta, y la legislación nacional debería abarcar explícitamente todos los motivos establecidos en el Convenio núm. 111, incluidos el color y la opinión política, al tiempo que proporciona una definición clara y general de lo que se entiende por discriminación directa e indirecta.

El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor también debe reflejarse de manera sistemática y coherente en toda la legislación nacional, de modo que tanto los trabajadores como los empleadores tengan seguridad jurídica y el principio pueda aplicarse en la práctica. Esto también exige armonizar las disposiciones legislativas pertinentes, entre ellas la Ley de 2019 sobre las garantías del Estado respecto de la igualdad de derechos y

oportunidades del hombre y la mujer y el Código del Trabajo, con el fin de garantizar la plena seguridad jurídica y la aplicación coherente del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Al mismo tiempo, es necesario redoblar los esfuerzos para combatir los estereotipos de género y reducir la segregación ocupacional, promoviendo la sensibilización entre empleadores, trabajadores y sus organizaciones sobre lo que significa la discriminación en la práctica. Es fundamental disponer de datos estadísticos fiables y desglosados por sexo sobre las disparidades salariales, la formación profesional y el empleo, desglosados por sector y grupo ocupacional —incluidas las zonas rurales—, para medir la desigualdad y evaluar si las medidas adoptadas están dando resultados. Por consiguiente, los miembros trabajadores hacen un llamamiento al Gobierno para que continúe y refuerce sus esfuerzos y traduzca los compromisos declarados en avances concretos tanto en la legislación como en la práctica, en plena conformidad con los Convenios núms. 100 y 111.

Nos sumamos a la Comisión de Expertos para instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias que permitan reducir la brecha salarial de género mediante un enfoque múltiple que aborde sus causas estructurales a través de medidas proactivas, refuerce la protección contra la discriminación e informe sobre el impacto concreto de las medidas adoptadas. Invitamos al Gobierno a que siga modificando su legislación con el fin de introducir nuevas disposiciones sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluido el acoso sexual, junto con obligaciones para los empleadores de garantizar un entorno de trabajo libre de este tipo de conductas y de facilitar información sobre los avances logrados al respecto.

Estas medidas no solo deben adoptarse, sino que también deben aplicarse de verdad en la práctica. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para reforzar la aplicación de las disposiciones legales sobre igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, entre otras cosas mediante inspecciones laborales específicas, un acceso efectivo a las reclamaciones y los recursos y la aplicación de sanciones adecuadas, y a que facilite información sobre el número de casos de discriminación en el empleo y la ocupación, desglosados por motivos de discriminación prohibidos formalmente por el Convenio, incluidos los casos de desigualdad salarial, que son tratados por el Defensor del Pueblo, la Inspección Estatal del Trabajo y los tribunales, así como sus resultados.

El mensaje de esta Comisión debe ser claro: la igualdad real requiere una acción sostenida dirigida a eliminar la discriminación estructural y velar por que los derechos consagrados en los Convenios núms. 100 y 111 se hagan efectivos para todos los trabajadores de Uzbekistán.

Invitamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y a que proporcione información exhaustiva a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de este año sobre todas las medidas adoptadas para responder a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos e informe sobre los progresos concretos alcanzados en la aplicación de dichas recomendaciones.

Reconocemos la buena cooperación tripartita con la OIT en la aplicación de las recomendaciones anteriores de la Comisión, particularmente en el seguimiento de las recomendaciones de esta Comisión relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), en 2025. Esperamos que esta cooperación continúe en lo que respecta a los Convenios y que se avance en las cuestiones señaladas por la Comisión de Expertos en relación con estos dos Convenios fundamentales.

Miembros empleadores: Al concluir esta discusión sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en Uzbekistán, los miembros empleadores desean reafirmar su compromiso con la eliminación de todo tipo de discriminación, así como con la promoción de la igualdad salarial como derechos fundamentales que están en el centro del pleno desarrollo de las personas y los entramados productivos que sostienen nuestras sociedades.

Agradecemos las intervenciones realizadas y de manera especial tomamos nota de la información presentada y el firme compromiso expresado por el Gobierno de Uzbekistán. Confiamos en que estas expresiones se traducirán en acciones sostenidas para garantizar el pleno cumplimiento de los Convenios bajo análisis en la ley y en la práctica. Tras escuchar el debate entendemos que existen desafíos persistentes para garantizar el respeto a estos Convenios en la práctica y que el Gobierno debe abordarlos con urgencia para que la nueva legislación adoptada no sea meramente declarativa sino una realidad en los centros de trabajo.

Sobre la seguridad jurídica y la igualdad salarial, y la aplicación del Convenio núm. 100, reiteramos que no es suficiente que el nuevo Código del Trabajo mencione el concepto de trabajo de igual valor y es imperativo eliminar la inseguridad jurídica mediante la alineación coherente de toda la normativa nacional específicamente armonizando la Ley núm. 562, de 2019, con el Código del Trabajo. La persistencia de una brecha salarial del 29 por ciento exige un salto cualitativo que permite pasar de los planes a los resultados medibles.

Con respecto al Convenio núm. 111 sobre no discriminación, la ausencia de definiciones claras sobre discriminación directa e indirecta, sumada al hecho de que no existen casos presentados ante los tribunales, sugiere que el sistema envía señales débiles y no ofrece una protección efectiva a los trabajadores ni claridad a los empleadores. Queremos ser claros: la discriminación por motivos de género, color y opinión política constituyen prácticas inaceptables y los empleadores creemos que las medidas para garantizar su erradicación no pueden ser demoradas. Solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre las normas recientemente aprobadas, así como sobre su vigencia, y proporcione el texto aprobado, así como información detallada sobre las medidas tomadas para garantizar su aplicación en la práctica, garantizando la prohibición y la adecuada sanción de las acciones de discriminación en el mundo del trabajo, en particular la discriminación por género, color y opinión política.

Encontramos, en consecuencia, una persistencia de brechas de cumplimiento tanto en la ley como en la práctica, y, si bien reconocemos los avances en el acceso a la educación superior, entendemos que estas acciones no se traducen automáticamente en igualdad de oportunidades, sino que se combaten los estereotipos de género y la segregación ocupacional, algo que se presenta como especialmente persistente en las zonas rurales. Instamos al Gobierno a que complete la reforma legislativa para incluir todos los criterios de discriminación del Convenio núm. 111 y defina con precisión la discriminación directa e indirecta. Solicitamos que se fortalezca el diálogo social institucionalizado asegurando que la consulta actores sociales representativos en el seguimiento de la Hoja de ruta y del nuevo Programa de Trabajo Decente por País para 2026 y 2030 son realizados. Solicitamos al Gobierno que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la recolección de datos estadísticos desglosados, lo cual es fundamental para poder diseñar políticas públicas efectivas y para que los empleadores puedan implementar políticas de recursos humanos basadas en la evidencia y no en estereotipos.

Los miembros empleadores esperan que las conclusiones de esta Comisión reflejen la necesidad de una acción inmediata y coordinada para cerrar las brechas entre las iniciativas

legislativas y la práctica diaria vinculada al cumplimiento de los Convenios núms. 100 y 111 en el entramado socioproductivo de Uzbekistán.

Instamos, por lo tanto, al Gobierno a que aborde estas cuestiones en consulta efectiva con los actores sociales representativos e independientes del país y que informe sobre el resultado de la cooperación con los representantes de los empleadores y los trabajadores como instrumento ineludible para garantizar el diseño y la implementación de estrategias consensuadas equilibradas, efectivas y sostenibles.

Presidenta: Damos así por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del Ministro de Empleo y Lucha contra la Pobreza de Uzbekistán y de todos los oradores que hicieron uso de la palabra.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita disponible y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

- **garantizara la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas, armonizando la legislación pertinente con el Convenio y adoptando medidas para reducir la brecha salarial por motivo de género;**
- **proporcionara datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo sobre la remuneración por sector y categoría profesional;**
- **reforzara el marco jurídico y práctico para luchar contra la discriminación en el empleo y la ocupación, entre otras cosas, prohibiendo todos los motivos enumerados en el Convenio núm. 111, definiendo la discriminación directa e indirecta y potenciando un diálogo social efectivo para la aplicación y la supervisión de las reformas y estrategias nacionales pertinentes.**

La Comisión pidió al Gobierno que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera información a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, sobre las medidas adoptadas para aplicar sus recomendaciones y los resultados obtenidos.

Representante gubernamental: En nombre del Gobierno de Uzbekistán. Me gustaría expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Comisión por su labor y por la discusión constructiva mantenida sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. Hemos tomado buena nota de las conclusiones adoptadas por la Comisión y de las observaciones formuladas por los Gobiernos, los representantes de los empleadores y de los trabajadores durante la discusión.

Uzbekistán mantiene su firme compromiso con los principios de igual remuneración por trabajo de igual valor e igualdad de oportunidades en el empleo y el trabajo. Estos principios son parte integral de nuestra agenda de reformas en curso y de nuestros esfuerzos por construir un mercado laboral moderno, inclusivo y justo.

Acogemos con satisfacción el carácter constructivo y con visión de futuro de las conclusiones formuladas por la Comisión. Tomamos nota de las recomendaciones relativas a la aplicación efectiva del principio de igual remuneración, al refuerzo del marco jurídico y práctico contra la discriminación y a la mejora de los datos estadísticos desglosados por sexo, incluido el fomento de un diálogo social eficaz. En los últimos años, Uzbekistán ha emprendido

reformas legislativas, institucionales y políticas destinadas a promover la igualdad de género, ampliar la participación de las mujeres en la vida económica y fortalecer la protección contra la discriminación. Reconocemos que es necesario seguir trabajando y continuaremos nuestra labor en estrecha colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, y con el apoyo de la OIT. Tomamos nota asimismo de la solicitud de la Comisión de que se le facilite información de seguimiento y confirmamos nuestro compromiso de proporcionar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de este año, información sobre las medidas adoptadas para aplicar dichas recomendaciones y los resultados obtenidos.

Uzbekistán valora enormemente su larga trayectoria de cooperación con la OIT y mantiene su compromiso de colaborar de forma constructiva con sus mecanismos de control. Seguiremos recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para apoyar nuestros esfuerzos. Permítanme también dar las gracias a todos los delegados que participaron en nuestra discusión y compartieron sus opiniones y experiencias. El Gobierno de Uzbekistán mantiene su compromiso de traducir los avances logrados en los últimos años en mejoras tangibles en materia de igualdad, no discriminación y oportunidades para todos los trabajadores.

Yemen (ratificación: 1976)

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

Discusión por la Comisión

Presidenta: Ahora vamos a comenzar con el examen del primer caso del día de hoy que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte del Yemen. Para la discusión de este caso contamos con 14 oradores inscritos en la lista.

Invito por tanto al representante gubernamental del Yemen, Primer Secretario de la Misión Permanente de la República del Yemen ante la oficina de las Naciones Unidas en Ginebra a tomar la palabra.

Representante gubernamental: El Gobierno de la República del Yemen reafirma su firme compromiso con los principios establecidos en el Convenio, en tanto que piedra angular del diálogo social y la promoción del trabajo decente. Creemos que la libertad de los trabajadores y los empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a estas, es la base de unas relaciones de trabajo sostenibles. A pesar de los retos económicos y de seguridad extremadamente difíciles a los que se ha enfrentado el Yemen en los últimos años, renovamos nuestro compromiso con los principios y objetivos de este Convenio.

Seguimos dispuestos a cooperar y entablar un diálogo constructivo. El Gobierno se compromete a revisar y mejorar el marco legislativo relativo a los derechos laborales y sindicales, y seguimos colaborando estrechamente con la OIT en apoyo de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Asimismo, queremos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que el actual Gobierno, bajo el liderazgo del Primer Ministro, Sr. Shaya Al-Zindani, se formó en febrero de 2026, hace solo cuatro meses. Por lo tanto, invitamos respetuosamente a la Comisión a que tenga en cuenta este breve plazo y apoye los esfuerzos del nuevo Gobierno para impulsar las reformas laborales y reforzar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Tendemos la mano a la OIT y a los asociados internacionales, y acogemos con agrado la asistencia técnica y el apoyo al desarrollo de capacidades que nos ayuden a abordar las observaciones planteadas y a continuar con nuestros esfuerzos de reforma, a pesar de las circunstancias excepcionales y los retos a los que se ha enfrentado el Yemen en el último decenio. Creemos firmemente que la cooperación, el diálogo y la colaboración con la Comisión nos ayudarán a superar estos retos y lograr avances tangibles en cuanto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores lamentan la ausencia de acreditación de una delegación de trabajadores yemeníes en la Conferencia. Esto es sintomático del mal estado del diálogo social en el Yemen. Los miembros trabajadores también deploran profundamente la repetida falta de respuesta por parte del Gobierno del Yemen a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 87. La Comisión de Expertos ha estado solicitando al Gobierno del Yemen que responda a sus comentarios, que se repiten en lo esencial desde 2012. Los miembros trabajadores reconocen la complejidad de la situación en el Yemen debido a la existencia de conflictos armados en el país. Sin embargo, esta situación no justifica el incumplimiento reiterado, durante más de diez años, de la obligación de presentar memorias.

Los miembros trabajadores recuerdan que la obligación de informar sobre la aplicación de los Convenios constituye un deber fundamental de los Estados Miembros, tal y como se establece en la Constitución de la OIT. Por lo tanto, instamos encarecidamente al Gobierno a que cumpla con sus obligaciones en el futuro y que proporcione respuestas exhaustivas y detalladas a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Además, la ausencia de respuesta resulta especialmente problemática, ya que se refiere a uno de los convenios fundamentales de la OIT y la Comisión de Expertos señala numerosos incumplimientos por parte del Yemen de sus obligaciones en virtud de este Convenio. Observamos con preocupación que el Gobierno ha ignorado las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos de que se proporcionen explicaciones sobre las represalias sufridas por los trabajadores que ejercen su derecho a la acción colectiva —ataques a locales sindicales, despidos, agresiones físicas, etc. Recordamos que el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la acción colectiva requiere necesariamente que dicho derecho se ejerza sin temor a ningún tipo de represalia. Por lo tanto, instamos al Gobierno yemení a que garantice la protección de los trabajadores que ejercen su derecho a la acción colectiva.

En el Convenio se consagra el derecho de todo trabajador de afiliarse a las organizaciones que considere convenientes. Durante años, la Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno yemení que aclare si los altos funcionarios públicos también disfrutan del derecho de afiliarse a la organización que estimen conveniente, dada su exclusión en virtud de la Ley sobre Sindicatos, de 2002. Recordamos la importancia de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su función o del sector en el que trabajen —incluidos los trabajadores del sector público y aquellos que ocupan puestos de alto nivel en la jerarquía— disfruten del derecho contemplado en el Convenio.

El Gobierno del Yemen lleva varios años trabajando en un proyecto de Código del Trabajo en coordinación con la OIT. La Comisión de Expertos ha formulado durante varios años una serie de solicitudes para que se modifique este proyecto, en particular con el fin de garantizar que los menores de entre 16 y 18 años también puedan afiliarse a una organización de trabajadores sin autorización parental. Deseamos recordar que en el Convenio núm. 87 no se prevén excepciones en relación con la edad del trabajador. Los trabajadores jóvenes son,

además, especialmente vulnerables a los abusos, lo que hace que la protección que ofrece un sindicato sea especialmente necesaria en su caso.

El mismo razonamiento se aplica a los trabajadores domésticos que, al igual que la magistratura o el cuerpo diplomático, no están incluidos en el ámbito de aplicación del proyecto de Código del Trabajo. Los trabajadores domésticos constituyen una categoría de trabajadores especialmente vulnerable. Estos trabajadores son muy a menudo mujeres, a veces de origen migrante. Pueden verse fácilmente en situaciones que implican abusos o vulneraciones de sus derechos por parte del empleador, sin acceso a recursos judiciales. El apoyo y la asistencia de un sindicato son, por lo tanto, cruciales para garantizar que se respeten efectivamente los derechos de estos trabajadores. Así, es esencial que la legislación yemení disponga explícitamente que estos trabajadores puedan gozar de los derechos contemplados en el Convenio núm. 87.

En el Convenio también se consagra el derecho de los trabajadores de afiliarse a la organización que estimen conveniente. Como ha señalado la Comisión de Expertos, en la versión actual de la Ley sobre Sindicatos se hace referencia explícita a la Federación General de Sindicatos del Yemen (GFTUY), restringiendo así la posibilidad de que los trabajadores se afilien a otra organización. Recordamos que la pluralidad de organizaciones y la posibilidad de que todos los trabajadores constituyan organizaciones de este tipo es una condición esencial para garantizar la representación de los intereses de todos los trabajadores. Por esta razón, apoyamos la reiterada solicitud de la Comisión de Expertos de que se modifique la Ley sobre Sindicatos y se elimine la referencia específica a la GFTUY.

La Comisión de Expertos señala asimismo que tanto la Ley sobre Sindicatos como el proyecto de Código del Trabajo contienen disposiciones que pueden ser incompatibles con el Convenio en lo que respecta al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades. Este derecho conlleva que las organizaciones no tienen que estar sujetas a la autorización de un sindicato de nivel superior para organizar actividades, tal y como se establece en la Ley sobre Sindicatos del Yemen. Asimismo, entraña que el sindicato debe poder determinar libremente las modalidades de sus acciones colectivas. Por lo tanto, invitamos al Gobierno, como solicitó la Comisión de Expertos, a adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos efectivos de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades, y a modificar en consecuencia la Ley sobre Sindicatos y el proyecto de Código del Trabajo.

En sus últimas respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno del Yemen alude a la situación en el país para justificar una serie de retrasos en la armonización de su legislación con los convenios. Reconocemos que la situación humanitaria en el Yemen es dramática y expresamos nuestro pleno apoyo a la población yemení y a los trabajadores que llevan años viéndose afectados por la violencia endémica, el colapso económico y las crisis relacionadas con el clima.

Deseamos referirnos aquí al Estudio General publicado este año acerca de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que puede ser particularmente relevante para la situación del Yemen. Se puede considerar que el Yemen se enfrenta a un caso de crisis entrelazadas. Ante estas crisis, la respuesta humanitaria destinada a satisfacer las necesidades esenciales de la población reviste, por supuesto, una importancia primordial. No obstante, la Recomendación núm. 205 y el Estudio General nos recuerdan que una resolución eficaz de las crisis requiere un planteamiento gradual y multidimensional para avanzar hacia una paz y una recuperación sostenibles.

La Comisión de Expertos nos recuerda en el Estudio General que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva no solo siguen siendo aplicables en tiempos de crisis, sino que también desempeñan un papel vital en la promoción del trabajo decente y la construcción de sociedades resilientes. La Comisión subrayó además que el Convenio no contiene disposición alguna que permita la derogación de las obligaciones que de él se derivan ni la suspensión de su aplicación alegando la existencia de una situación de emergencia.

De este modo, los miembros trabajadores instan al Gobierno del Yemen a que responda a las observaciones de la Comisión de Expertos y adopte medidas concretas y sujetas a plazos determinados para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros empleadores: Permítanme comenzar diciendo que no es nuestra intención minimizar con nuestros comentarios de hoy la compleja situación en lo que respecta a la seguridad y la economía que se vive actualmente en el Yemen, pero creemos que es importante seguir poniendo de relieve estas cuestiones con el objetivo sincero de lograr algún avance.

Los miembros empleadores señalan que este año se ha añadido el Yemen en la lista de países que no han proporcionado información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos y que no han presentado memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante dos o más años consecutivos. A este respecto, deseamos reiterar la importancia del pleno cumplimiento de las obligaciones relativas a la presentación de memorias previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, incluida la obligación de elaborar memorias en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. La presentación de memorias completas, precisas y puntuales sigue siendo un elemento esencial del sistema de control de la OIT y es fundamental para permitir una supervisión eficaz de la aplicación de los convenios ratificados y un diálogo significativo entre los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Además, los miembros empleadores toman nota de la reciente opinión emitida por la Corte Internacional de Justicia, cuyo carácter es consultivo. Los miembros empleadores toman nota respetuosamente de esta opinión consultiva, que no implica ninguna determinación sobre el contenido preciso, el alcance o las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga. Mantenemos nuestra opinión de que el alcance y las condiciones de este derecho se regulan a nivel nacional. En la próxima reunión de noviembre, el Consejo de Administración tendrá la oportunidad de examinar detenidamente el dictamen y las medidas de seguimiento, respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de las relaciones laborales nacionales. A la luz de esto, los miembros empleadores no abordarán los comentarios de la Comisión de Expertos relativos al derecho de huelga al tratar el caso del Yemen.

El Convenio núm. 87, como todos sabemos, es un convenio fundamental. El Yemen ratificó el Convenio hace unos 50 años, en 1976. Este caso concreto afecta a varios artículos del Convenio: el artículo 2, los artículos 3 y 8 y el artículo 9. Este caso se debatió en esta Comisión en 1991 y, posteriormente, de nuevo en 1993. Desde 1989, la Comisión de Expertos ha emitido 23 observaciones, incluidas ocho repeticiones. Las últimas de estas observaciones se emitieron en 2018, 2022, 2023, 2024 y 2025. Las observaciones más recientes de la Comisión de Expertos repiten en gran medida preocupaciones que han permanecido sin resolver durante un periodo de tiempo considerable y que se refieren principalmente a cuestiones legislativas y a la ausencia de información actualizada por parte del Gobierno.

Entre estas observaciones, se incluyen, a modo de ejemplo, las siguientes: en relación con el artículo 4 de la Ley sobre Sindicatos, la Comisión de Expertos ha manifestado su preocupación por la exclusión de los empleados de determinadas autoridades públicas de alto nivel y el Gabinete de Ministros, y ha solicitado al Gobierno que aclare si los altos funcionarios públicos también tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y de afiliarse a estas. La Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que adoptara medidas para ayudar a garantizar que los trabajadores y sus organizaciones tengan libertad para constituir la federación que estimen conveniente, y de afiliarse a esta, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87. Además, con el fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio núm. 87, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que, al elaborar su proyecto de Código del Trabajo: i) indique todas las disposiciones legislativas que otorgan el derecho a los trabajadores domésticos, los miembros de la judicatura y el personal diplomático y consular de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas, sin previa autorización, y ii) revise el artículo 173, 2) del proyecto de Código del Trabajo, con el fin de asegurar que los menores de edades comprendidas entre 16 y 18 años puedan afiliarse a sindicatos sin la autorización parental.

Para que quede claro, los miembros empleadores desean subrayar su profundo compromiso con la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica. Esperamos sinceramente que estas deliberaciones puedan facilitar un avance significativo en el Yemen en estas cuestiones fundamentales. Teniendo esto en cuenta, los miembros empleadores señalan que: i) no puede tolerarse ningún tipo de violencia o coacción que impida a los grupos de trabajadores y de empleadores ejercer sus derechos y libertades en virtud del Convenio núm. 87, y ii) toda ley o práctica que establezca un sindicato único y excluyente vulnera una libertad fundamental prevista en el Convenio: que los grupos de trabajadores y de empleadores sean independientes y, por lo tanto, suficientemente libres para responder a las necesidades de sus miembros dentro de los límites del Convenio núm. 87. Entendemos la posición del Gobierno yemení según la cual existen otros grupos de trabajadores además de la GFTUY, pero compartimos las preocupaciones de la Comisión de Expertos en el sentido de que la Ley sobre Sindicatos pueda interpretarse de manera que desaliente la formación de grupos de trabajadores libres e independientes. Como Grupo de los Empleadores, deseamos obtener más detalles sobre esta cuestión para examinar más a fondo las observaciones de la Comisión y definir mejor nuestra posición al respecto.

En el artículo 9, 1) del Convenio se explica claramente que las personas que trabajan en la policía o en las fuerzas armadas gozarán de las garantías previstas en el Convenio, según se determinen en las leyes y reglamentos nacionales. Parece que el artículo 4 de la Ley sobre Sindicatos y algunas otras disposiciones del proyecto de Código del Trabajo podrían vulnerar los derechos y las libertades de las personas que no trabajan en la policía ni en las fuerzas armadas. Por esta razón, los miembros empleadores agradecerían que se aclarara si los empleados de las autoridades públicas de alto nivel y el Gabinete de Ministros gozan del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas.

Aunque tomamos debidamente en cuenta las preocupaciones recurrentes de la Comisión de Expertos sobre el consentimiento parental para que menores de determinadas edades se afilien a algunos sindicatos, y aunque podemos entender que esto podría limitar ciertos derechos y libertades en el marco del Convenio núm. 87, nos gustaría comprender mejor la posición del Gobierno respecto del artículo 173, 2) del proyecto de Código del Trabajo y por qué determinados menores no pueden afiliarse a algunos grupos de trabajadores sin autorización parental. Es posible que haya una base legítima para esta normativa, o al menos

otros matices en esta cuestión, que los miembros empleadores agradecerían poder estudiar más en detalle.

Una vez más, no vamos a minimizar el hecho de que el Yemen siga atravesando una compleja serie de dificultades políticas, institucionales y de seguridad. Tampoco vamos a menospreciar el hecho de que estas dificultades pueden hacer que las quejas aquí expuestas sean más difíciles de abordar e incluso de investigar y, en su caso, de subsanar. Sin embargo, podemos y debemos hacer más, y el Grupo de los Empleadores insta al Gobierno yemení a que adopte las siguientes medidas: responder de manera significativa y definitiva a las preocupaciones suscitadas por la Comisión, y colaborar con esta Comisión, la OIT y la sociedad civil. Por tanto, los miembros empleadores animan al Gobierno a que responda a las observaciones formuladas desde hace tiempo por la Comisión de Expertos, presente las memorias atrasadas y recurra a la asistencia técnica de la Oficina. Instamos al Gobierno del Yemen a que aborde este proceso con humildad, transparencia, y buena fe para poder progresar.

Esperamos con interés escuchar las opiniones de los demás grupos sobre este caso.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Libia,** hablando en nombre del **grupo de los Estados Árabes**: Queremos comenzar rindiendo homenaje a todos los esfuerzos realizados por el Gobierno del Yemen. El Yemen atraviesa un periodo de circunstancias muy difíciles, y valoramos lo que se ha realizado. También agradecemos la presencia del Gobierno, aquí, con nosotros, y comprendemos plenamente las dificultades a las que se enfrenta dicho Gobierno como consecuencia de la situación política, social y humanitaria en el Yemen. Esa situación representa un obstáculo difícil de superar a la hora de cumplir con las normas internacionales, pero el Gobierno está sin duda realizando esfuerzos. Apreciamos lo que está haciendo para tratar de fortalecer las instituciones nacionales, ampliar la protección social y adoptar todas las medidas necesarias, a pesar de los obstáculos a los que hace frente actualmente. El Gobierno está dispuesto a presentar memorias, lo que constituye un compromiso genuino de cooperación con la OIT.

El grupo de los Estados Árabes desea asimismo manifestar que reconoce la importancia del apoyo y la asistencia técnica que se están prestando. Esto es fundamental para que el Yemen pueda seguir mejorando su cooperación con la OIT, lo que nos permitiría dar un paso adelante en la promoción de todas las normas internacionales del trabajo. El grupo de los Estados Árabes desea concluir reiterando su solidaridad con el Yemen y se mantiene dispuesto a prestar su apoyo. Hacemos un llamamiento a la OIT para que preste asistencia al Yemen y a todos los países que atraviesan circunstancias difíciles, con el fin de garantizar que todas las personas puedan disfrutar de una vida digna y de un trabajo decente.

Miembro trabajadora, España: Mientras que en esta sala debatimos obligaciones jurídicas, la clase trabajadora yemení continúa enfrentándose a una realidad cotidiana marcada por las dificultades económicas, la inseguridad, el desplazamiento y la incertidumbre.

Para muchos trabajadores y trabajadoras yemeníes la libertad sindical no es un principio abstracto, con frecuencia, constituye el único mecanismo disponible para defender sus intereses, buscar apoyo y hacer oír su voz. Años de conflicto en el Yemen han debilitado las instituciones y han alterado numerosos aspectos de la vida social y económica. Los trabajadores se encuentran entre quienes han pagado el precio más alto. En tales circunstancias la capacidad de la clase trabajadora para organizarse libremente adquiere una importancia aún mayor.

El Convenio núm. 87 reconoce que los trabajadores y trabajadoras tenemos el derecho de constituir organizaciones de nuestra propia elección, de afiliarnos a ellas y de defender colectivamente nuestros intereses. Estos derechos son fundamentales, y siguen siendo aplicables independientemente de las condiciones políticas o económicas. Cuando los trabajadores y trabajadoras no podemos organizarnos libremente perdemos un medio esencial para abordar las preocupaciones relacionadas con el trabajo, participar en el diálogo y contribuir a la búsqueda de soluciones.

Las organizaciones sindicales fuertes e independientes son especialmente importantes en periodos de crisis ya que proporcionan un canal a través del cual los trabajadores y trabajadoras podemos expresar nuestras preocupaciones y participar en los esfuerzos de recuperación. La situación en el Yemen nos demuestra por qué la libertad sindical no puede considerarse una cuestión secundaria.

Está directamente vinculada a la dignidad humana, a la participación y a la estabilidad social. Por ello debemos enviar un mensaje claro: los derechos de los trabajadores y trabajadoras no pueden posponerse hasta que mejoren las condiciones en el país. Por el contrario, el respeto de estos derechos es parte de la solución. Los trabajadores y trabajadoras del Yemen necesitan más que promesas, necesitan la posibilidad de organizarse libremente y defender colectivamente sus intereses. Instamos pues al Gobierno a garantizar la libertad sindical tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro trabajador, Reino de los Países Bajos: Este caso plantea una cuestión que afecta al núcleo mismo de la Organización Internacional del Trabajo: quién habla en nombre de los trabajadores. La respuesta debería ser sencilla: los trabajadores deben estar representados por representantes elegidos por ellos mismos. La fuerza de la OIT reside en su estructura tripartita. Los Gobiernos representan a los Gobiernos, los empleadores representan a los empleadores y los trabajadores representan a los trabajadores. Este equilibrio es lo que confiere legitimidad y credibilidad a la labor de la Organización. El Convenio núm. 87 protege no solo el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones, sino también el principio de que estas organizaciones deben poder funcionar de manera independiente y representar a los trabajadores sin interferencias. Cuando los trabajadores no pueden expresarse a través de sus propios representantes, el tripartismo se ve debilitado.

Un diálogo social genuino depende de la existencia de organizaciones de trabajadores independientes capaces de expresar libremente los puntos de vista de los trabajadores. Esta cuestión reviste especial importancia en el Yemen, donde los trabajadores se enfrentan a profundos retos económicos y sociales. Sus voces no deben quedar marginadas precisamente cuando más se necesitan.

El Gobierno debe ser consciente de que la representación de los trabajadores debe ser independiente y genuina. Los trabajadores tienen que poder participar a través de representantes que cuenten con su confianza y que puedan defender sus intereses con total libertad. La voz de los trabajadores nunca debe ser sustituida ni representada por otros. Instamos al Gobierno a que garantice una representación de los trabajadores genuina e independiente en todos los procesos tripartitos.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajadora, Estado de Palestina**: En lo que respecta a los trabajadores yemeníes, la discusión sobre el Convenio núm. 87 no se centra en la teoría jurídica, sino en si pueden ejercer sus derechos en la práctica. Se les han ofrecido diversas garantías y compromisos y se han escuchado declaraciones de apoyo a los derechos laborales y la libertad sindical. Sin embargo, muchos siguen haciendo frente a importantes obstáculos para organizarse libremente y participar a través de organizaciones independientes. La

realidad sobre el terreno es que los derechos solo tienen sentido cuando pueden ejercerse de manera efectiva. Ratificar el Convenio no garantiza su aplicación. Este se aplica cuando los trabajadores pueden organizarse sin obstáculos o impedimentos, eligen libremente a sus representantes e intervienen en la vida colectiva sin temor a presiones, ni injerencias. Por eso, la aplicación es fundamental para nosotros. Los trabajadores yemeníes necesitan más que garantías; necesitan progresos tangibles. Necesitan tener confianza en la labor de sus organizaciones para poder trabajar libremente y que se escuchen sus voces. La libertad sindical es uno de los pilares fundamentales y una piedra angular del trabajo decente.

Esta permite a los trabajadores abordar sus quejas colectivamente, defender sus intereses y tomar parte en la formulación de las políticas relativas al lugar de trabajo. De lo contrario, los trabajadores son más vulnerables, se ven excluidos y son incapaces de participar en la toma de decisiones que afectan a sus medios de vida. Los desafíos que afronta en la actualidad el Yemen hacen que estos derechos cobren mayor importancia. Las dificultades económicas, la inestabilidad y las presiones sociales requieren mecanismos más sólidos, no más débiles, para la participación de los trabajadores. Las organizaciones independientes de trabajadores pueden contribuir a la estabilidad, al diálogo y a unas soluciones que ayuden a abordar las tensiones y que proporcionen un canal a través del cual puedan expresarse las preocupaciones de los trabajadores de manera constructiva. Lo que los trabajadores necesitan ahora no es otra ronda de discusiones, sino medidas más prácticas que mejoren su capacidad de organización y su participación libre.

La credibilidad de los derechos laborales no puede basarse únicamente en compromisos, sino en acciones concretas. A pesar de todas las discusiones previas en la Comisión de Expertos y de todos los debates, los trabajadores del Yemen no percibieron ningún cambio en el ejercicio de los derechos contemplados en el Convenio núm. 87. Los trabajadores del Yemen sí merecen un cambio que repercuta en su vida cotidiana. Instamos al Gobierno a que cumpla su compromiso de adoptar medidas en un plazo determinado, de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Marruecos: La situación del Yemen no debe considerarse un mero caso de cumplimiento técnico del Convenio. Afecta a trabajadores que viven en un contexto de conflicto, dificultades económicas, fragmentación institucional y profundas dificultades sociales. Nadie discute que el Yemen afronta circunstancias excepcionales. Los trabajadores han soportado años de inestabilidad, de deterioro del nivel de vida, de inseguridad, de desplazamiento de población y de una creciente incertidumbre económica. Muchos siguen luchando para subvenir a sus necesidades y a las de sus familias.

Sin embargo, es precisamente en estas circunstancias cuando la libertad sindical cobra mayor importancia. Con demasiada frecuencia, el conflicto se presenta como una razón por la cual no pueden respetarse plenamente los derechos. No obstante, los derechos fundamentales no desaparecen en periodos de crisis. El Convenio núm. 87 no se aplica solo cuando las condiciones son favorables. Existe para proteger a los trabajadores cuando son más vulnerables y más necesitan una representación colectiva.

Cuando las instituciones se debilitan, los trabajadores necesitan unas organizaciones independientes capaces de defender sus intereses. Cuando se intensifican las presiones económicas, tienen necesidad de una voz colectiva para expresar sus preocupaciones y abogar por soluciones. Cuando la incertidumbre domina la vida cotidiana, necesitan unas organizaciones representativas en las que confiar y que puedan expresarse en su nombre. Por ello, los sindicatos independientes siguen siendo esenciales en el Yemen. La libertad sindical no debe considerarse un objetivo futuro que pueda posponerse hasta que se restablezca la

estabilidad, sino que forma parte del proceso para alcanzarla. Los trabajadores que pueden organizarse libremente están más preparados para participar en el diálogo, contribuir a la cohesión social y ayudar a afrontar los desafíos que atañen a sus comunidades y lugares de trabajo.

Los derechos sindicales no constituyen un obstáculo para la recuperación; son uno de sus fundamentos. Los trabajadores yemeníes no necesitan menos derechos a causa del conflicto, sino garantías más sólidas de que sus derechos van a respetarse. La guerra no puede justificar restricciones a la libertad sindical. Las dificultades económicas y los desafíos institucionales no pueden justificar el debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, ni la negación de una voz independiente a los trabajadores. Instamos al Gobierno a que garantice el pleno respeto de la libertad sindical y de los derechos protegidos por el Convenio núm. 87, tanto en la ley como en la práctica.

Miembro trabajador, Togo: Al hablar del futuro del Yemen, la atención suele centrarse en la recuperación económica, la reconstrucción y el fortalecimiento de las instituciones. Estos son objetivos importantes. Sin embargo, una recuperación sostenible requiere algo más que la reconstrucción de las infraestructuras. Exige también la reconstrucción de la confianza, la participación y el diálogo.

Los trabajadores desempeñan un papel determinante en el futuro del Yemen. Son ellos los que garantizan la continuidad de los servicios, sustentan a sus familias y a las comunidades locales, y contribuyen a la actividad económica en circunstancias extremadamente difíciles. Por lo tanto, su experiencia, sus conocimientos y sus perspectivas deben ser parte integrante de cualquier reflexión sobre el futuro del país.

La libertad sindical contribuye a que esto sea posible. Permite a los trabajadores organizarse colectivamente, expresar sus preocupaciones e intervenir en las decisiones que afectan a sus vidas y sus medios de subsistencia. Las organizaciones independientes de trabajadores también pueden contribuir a la estabilidad social. Proporcionan espacios para el diálogo y ayudan a garantizar que las preocupaciones vinculadas con el trabajo y con la sociedad se aborden mediante la discusión, en lugar del conflicto. Esto reviste especial importancia en países que se enfrentan a una inestabilidad prolongada. La recuperación es más sostenible cuando los trabajadores intervienen en el proceso y cuando sus organizaciones son reconocidas como asociadas legítimas en el desarrollo social y económico. Los trabajadores no son simplemente beneficiarios de los esfuerzos de recuperación; son participantes plenos en la reconstrucción de su país. Su contribución se ve fortalecida cuando pueden organizarse libremente y participar a través de organizaciones representativas.

Por consiguiente, el futuro del Yemen debe basarse en la inclusión, la participación y el respeto de los derechos fundamentales. Los trabajadores deben poder desempeñar plenamente su papel en la construcción de este futuro. Garantizar la libertad sindical no es solamente proteger un derecho. Es también crear unas condiciones que permitan a los trabajadores contribuir a la reconstrucción de sus comunidades y al fortalecimiento de la cohesión social.

No puede haber una recuperación sostenible sin derechos, diálogo y participación. Instamos al Gobierno a que reactive el diálogo social y que garantice la intervención de los trabajadores en la configuración del futuro del Yemen.

Miembro trabajador, Dinamarca: Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos. Los sindicatos independientes desempeñan un papel fundamental en toda sociedad. Permiten a los trabajadores organizarse colectivamente, defender sus intereses y contribuir al progreso

social y económico. El Convenio núm. 87 reconoce que las organizaciones de trabajadores deben tener libertad para autogobernarse, determinar sus prioridades, elegir a sus representantes y llevar a cabo sus actividades de manera independiente.

Este principio es esencial, ya que la eficacia de un sindicato depende de su independencia. Los trabajadores deben tener la certeza de que sus organizaciones representan sus intereses y rinden cuentas a sus afiliados. En el Yemen, esta cuestión reviste especial importancia. Los trabajadores se enfrentan a difíciles condiciones económicas y sociales y necesitan organizaciones que puedan representarlos eficazmente. Los sindicatos independientes pueden ayudar a los trabajadores a abordar sus inquietudes laborales, a participar en el diálogo y a contribuir a la estabilidad social.

Sin embargo, los sindicatos solo pueden desempeñar este papel si gozan de verdadera libertad para funcionar de manera independiente. La injerencia en sus actividades, en su liderazgo o en sus procesos de toma de decisiones socava su capacidad para representar a los trabajadores y debilita la confianza en la representación colectiva. Permítanme recordarles a todos que la autonomía sindical no es un privilegio, sino un elemento fundamental de la libertad sindical. Los trabajadores deben poder determinar quién dirige sus propias organizaciones.

Deben poder decidir sus prioridades y actividades. Sus organizaciones deben poder funcionar sin presiones ni influencias externas. Unos sindicatos fuertes e independientes no amenazan la estabilidad. Al contrario, contribuyen a crear las condiciones para el diálogo, la participación y la resolución pacífica de conflictos. Por esta razón, el respeto a la autonomía sindical sigue siendo un componente central del Convenio y un requisito fundamental para garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de forma efectiva.

Los trabajadores merecen unas organizaciones libres para defender sus intereses y representar sus inquietudes. Los sindicatos independientes son esenciales para contar con unos lugares de trabajo democráticos y unas sociedades estables. En consecuencia, instamos al Gobierno a que respete la autonomía de las organizaciones de trabajadores y que cese la injerencia en los asuntos de estas.

Interpretación del árabe: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)**: Les saludo en nombre de la GFTUY, que actualmente está teniendo dificultades para garantizar el respeto de sus derechos. Hago uso de la palabra esta mañana, no solo para hablarles de los problemas a los que nos enfrentamos, sino también porque siento una gran responsabilidad sobre nuestros hombros. Actualmente, la crisis económica se ha agravado de tal manera que la supervivencia económica se ha convertido en la prioridad para miles de trabajadores. Hablamos de maestros que no reciben sus salarios. Hablamos de trabajadores desplazados por la fuerza o que se encuentran sin un trabajo decente y se ven obligados a trabajar gratuitamente para el Gobierno.

Los trabajadores del sector informal no cuentan con ninguna garantía en caso de sufrir lesiones. Los niños abandonan sus estudios para incorporarse al mercado de trabajo. Las mujeres desplazadas se ven obligadas a trabajar en el mercado de trabajo informal. Esta es la situación actual en el Yemen. La protección social se ha reducido y los salarios también están en riesgo. Las instituciones públicas se han debilitado. No se realizan inspecciones del trabajo y el sector informal parece crecer exponencialmente. En estos momentos, cientos de miles de trabajadores se ven afectados por esta situación. El debilitamiento institucional exige una intervención de las organizaciones sindicales, algo imprescindible hoy en día. La falta de diálogo requiere una representación de los trabajadores.

La paz y la libertad sindical son parte de una solución duradera. Esto es parte integrante de las operaciones de mantenimiento de la paz. Hacemos un llamamiento a la OIT para que no trate el caso del Yemen como una mera cuestión técnica. Estamos hablando de una verdadera crisis que afrontan los trabajadores yemeníes. El Convenio núm. 87 es un convenio fundamental.

La libertad sindical debe ser parte integrante de la solución. No podemos permitirnos posponer los derechos hasta la posguerra. Esto representa una parte esencial de la solución. Es fundamental para la resiliencia y la supervivencia de los trabajadores del Yemen. No podemos hablar de reconstrucción sin la implicación de los trabajadores. No podemos hablar de paz sin diálogo social, justicia social y derechos de los trabajadores. No podemos hablar de ningún tipo de recuperación sin una estructura tripartita que respete plenamente los derechos de los trabajadores. Por esta razón, hacemos un llamamiento a la OIT para que prosiga sus esfuerzos de cooperación con el Yemen y garantice que el Gobierno colabore plenamente y respete el Convenio núm. 87. Los sindicatos han sido víctimas de presiones políticas, lo que ha tenido un impacto negativo en todas sus actividades, así como en la recuperación de los derechos de los trabajadores. Esto constituye una grave vulneración de los derechos de los trabajadores de afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes.

Lo que estamos presenciando es simplemente una violación de los derechos de los trabajadores que está incluso fuera del ámbito de competencia de la OIT. No debemos olvidar que la OIT no es una organización gubernamental, sino que también está integrada por trabajadores, en una estructura tripartita. Eso es lo que caracteriza a la OIT, y es por ello que ningún Gobierno puede hablar en nombre de los trabajadores o de los sindicatos. Por eso, necesitamos formas oficiales de representación. El Gobierno no nos representa. Necesitamos una representación genuina. No podemos permitir que se debiliten aún más las voces de los trabajadores, ni la actividad sindical en el país.

En cuanto a quién defiende hoy a los trabajadores del Yemen, no es el Gobierno ni los partidos políticos. Son los sindicatos los que alzan la voz. Son ellos los que hablan en nombre de los trabajadores. Exigimos una representación legítima.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: Deseo dar las gracias a todos los que han participado en este debate. He tomado buena nota de todo lo que se ha dicho y de todas las cuestiones que se han suscitado. Transmitiremos inmediatamente todas estas cuestiones al Gobierno de mi país y este examinará todas las peticiones formuladas por quienes han intervenido y por la Comisión.

Vamos a responder a la OIT y a la Comisión de Expertos. Les mantendremos informados a ustedes y a ellos sobre los avances en la resolución de las cuestiones planteadas aquí hoy. Esperamos que haya una mayor cooperación entre la OIT y el Yemen, y que se amplíe la asistencia técnica, y les pedimos que tengan en cuenta el hecho de que el Gobierno que tenemos es muy reciente. Asumió sus funciones en abril. Por lo tanto, espero sinceramente que esto se tome en consideración dentro del contexto general del país. Aun así, puedo asegurarles que transmitiremos lo que se ha dicho y que recibirán una respuesta del Gobierno.

Miembros empleadores: Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han intervenido. También agradecemos al Gobierno del Yemen la información que ha facilitado, su compromiso de responder y la disposición que ha manifestado hoy a recibir la asistencia técnica de la OIT. Esa disposición es fundamental; se trata de un paso vital. Como este Grupo sabe muy bien, el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental y los miembros empleadores siguen comprometidos a ayudar al Yemen y a esta Comisión en todo lo que sea necesario.

Los miembros empleadores reiteran su apoyo para que prosigan las medidas destinadas a armonizar la legislación y la práctica con el Convenio en el Yemen. Por lo tanto, solicitan al Gobierno que: i) garantice el cumplimiento del Convenio núm. 87, así como los derechos y libertades de los grupos de trabajadores y de empleadores; ii) coopere con la OIT y con los interlocutores sociales independientes para velar por la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, y iii) proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, en particular sobre el desarrollo de las mismas y acerca de los avances. Confiamos en que el Gobierno aplique estas recomendaciones de manera oportuna.

Miembros trabajadores: Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno del Yemen la información que ha proporcionado y su participación en el debate. Asimismo, damos las gracias a los demás oradores por sus contribuciones. Reconocemos que el Yemen se enfrenta a una situación sumamente compleja y a una multitud de crisis que se solapan. Reafirmamos nuestro apoyo a las iniciativas internacionales destinadas a poner fin a la guerra en el Yemen y pedimos a las partes en el conflicto que respondan positivamente al llamamiento y a las iniciativas en favor del diálogo, la paz y una vía de salida de la emergencia humanitaria que atraviesa el país.

Esperamos especialmente que la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), así como el Estudio General elaborado por la Comisión de Expertos, ayuden a orientar a las autoridades en estos tiempos de crisis. Sin embargo, las circunstancias extremadamente difíciles a las que se enfrenta actualmente el Yemen no eximen al Gobierno de respetar las obligaciones derivadas de los convenios fundamentales. Los debates celebrados hoy nos han permitido corroborar la importancia del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. El silencio continuado del Gobierno yemení sobre la aplicación de este Convenio es particularmente lamentable. Reiteramos la importancia de que el Gobierno se muestre transparente al presentar su memoria en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos.

Solicitamos asimismo que el Gobierno dé explicaciones sobre las represalias a las que se enfrentan los trabajadores que ejercían pacíficamente su derecho a la acción colectiva. En el Informe de la Comisión de Expertos se deja claro que la legislación vigente que rige la libertad sindical en el Yemen no se ajusta, en varios aspectos, al Convenio núm. 87. Ni la Ley sobre Sindicatos ni el proyecto de Código del Trabajo incluyen en su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores, en particular algunas que se encuentran en situación de especial riesgo, como los trabajadores domésticos. Recordamos que, con la excepción de la policía y las fuerzas armadas, el Convenio núm. 87 se aplica a todos los trabajadores sin distinción. Insistimos en que las restricciones al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades establecidas en la legislación que está actualmente en vigor en el Yemen son incompatibles con el Convenio.

Alentamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT y a que continúe, con el apoyo de la OIT si es necesario, la labor sobre el proyecto de Código del Trabajo para armonizarlo plenamente con el Convenio. Instamos asimismo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar la Ley sobre Sindicatos y el proyecto de Código del Trabajo de conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Presidenta: Damos por concluida entonces la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental y también de todos los oradores que participaron en la discusión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión observó con profunda preocupación que no se había recibido la memoria del Gobierno e instó a este a que cumpliera plenamente con sus obligaciones en materia de presentación de memorias.

La Comisión tomó nota de la información oral facilitada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas eficaces y sujetas a plazos concretos para:

- **de conformidad con el Convenio, garantizar que todos los trabajadores tengan la posibilidad efectiva de afiliarse a un sindicato, incluidos los trabajadores del sector público, los trabajadores domésticos, los miembros de la judicatura y el personal diplomático y consular;**
- **garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción libremente, como establece el Convenio;**
- **asegurar que la reforma legislativa en curso se ajuste al Convenio.**

La Comisión instó al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT y a que presente a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, una memoria exhaustiva sobre los avances concretos logrados.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental**: El Gobierno del Yemen desea expresar su reconocimiento por las conclusiones a las que se ha llegado sobre la aplicación del Convenio. De hecho, confirmamos nuestro compromiso con las normas internacionales del trabajo y también con los derechos y libertades fundamentales, incluidas la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Confirmamos que, efectivamente, hemos atravesado enormes dificultades en los últimos años que han tenido un impacto económico y social en nuestro país y que han sido muy adversas, en términos de la influencia sobre las instituciones, las cuales no han podido cumplir con sus obligaciones, en particular la de presentar memorias en las fechas requeridas. Sin embargo, les aseguramos que, a pesar de todo, estamos comprometidos a colaborar con la OIT y sus mecanismos de control. Consideramos que esta cooperación es un pilar de nuestros esfuerzos por avanzar en el Yemen. A la luz de lo dicho por la Comisión, vamos a revisar de nuevo el marco legislativo y judicial de nuestro país en lo que se refiere a la legislación laboral y los derechos laborales. Vamos a consultar con los interlocutores sociales pertinentes para garantizar que toda nuestra legislación se ajuste a las normas internacionales del trabajo.

Sin embargo, hay que tener en cuenta las circunstancias excepcionales que estamos viviendo y la situación general de nuestro país. Vamos a seguir llevando a cabo nuestras actividades desde el pleno respeto a la ley y expresamos nuestro agradecimiento por la asistencia técnica que se nos ha prestado. Vamos a cooperar con la Oficina en estas cuestiones relevantes con el fin de desarrollar las capacidades necesarias en nuestro país y garantizar que podamos cumplir plenamente este Convenio y mejorar los marcos jurídicos correspondientes en el Yemen. Para concluir, reafirmamos firmemente nuestro compromiso de colaborar con la OIT y de tener en cuenta todas las recomendaciones de acuerdo con nuestras habilidades y capacidades. Tengan la certeza de que presentaremos puntualmente las memorias y la información solicitadas por la Comisión de Expertos, ya que deseamos proseguir la cooperación constructiva con la OIT y sus órganos de control.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2025 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 11 de junio de 2026) (artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 1149, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Albania ***(Párrafo 50)*** **18 memorias solicitadas**

· 17 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 95, 100, 102, 111, 129, 131, 150, 155, 167, 168, 171, 173, 174, 175, 176, 187
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 183

Armenia ***(Párrafo 50)*** **16 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 17, 18, 81, 95, 100, 105, 111, 122, 131, 132, 150, 160, 173, 174, 176

Barbados **26 memorias solicitadas**

· 15 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 19, 29, 81, 90, 95, 100, 102, 105, 108, 118, 122, 128, 138, 182
· 11 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 87, 94, 98, 111, 115, 135, 144, 172, MLC, (190)

Belarús ***(Párrafo 50)*** **19 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 26, 47, 81, 95, 100, 106, 111, 115, 119, 120, 132, 144, 150, 155, 160, 167, 176, 183

Bosnia y Herzegovina ***(Párrafo 50)*** **27 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 81, 89, 100, 102, 106, 111, 119, 121, 129, 131, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 174, 175, 176, 183, 184, 187

Brunei Darussalam **3 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 138, 182

Canadá ***(Párrafo 50)*** **5 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 187, 190

Chipre **8 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 143, 155, 172, 187

Congo **23 memorias solicitadas**

· 1 memoria recibida: Convenio núm. 129
· 22 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 11, 13, 26, 81, 89, 95, 97, 100, 105, 111, 119, 143, 149, 151, 152, 154, 155, 157, 185, MLC, 188

Croacia **12 memorias solicitadas**

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 90, 105, 122, 129, 138, 182
· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111, 155, 156

Cuba ***(Párrafo 50)*** **13 memorias solicitadas**

· 11 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 100, 105, 110, 111, 122, 138, 155, 182, 187
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 107

Dinamarca - Groenlandia **5 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 138, 169

Djibouti ***(Párrafo 44 y página 89 de la Parte II del informe de la CEACR)*** **28 memorias solicitadas**

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 115, 120, 138, 182, (183)
· 22 memorias no recibidas: Convenios núms. 1, 11, 13, 14, 26, 29, 52, 77, 78, 87, 89, 95, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 111, 122, 124, 144

Fiji **13 memorias solicitadas**

· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 100, 111, 122, 129, 138, 149, 155, 169, 172, 182
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 190

Gambia ***(Párrafo 50 y página 89 de la Parte II del informe de la CEACR)*** **7 memorias solicitadas**

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, 182
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC

Kenya **22 memorias solicitadas**

(Párrafo 44)

· 15 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 81, 89, 98, 99, 118, 129, 131, 132, 144, MLC, (188)
· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 29, 105, 137, 138, 182, 185

Montenegro **22 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 12, 19, 29, 81, 87, 90, 97, 98, 102, 105, 121, 129, 135, 138, 143, 144, 151, 155, 182, MLC, 187

República Centroafricana ***(Párrafo 44)*** **6 memorias solicitadas**

· 1 memoria recibida: Convenio núm. (190)
· 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 100, 111, 155, 169

Rumania ***(Párrafo 50)*** **15 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 27, 87, 88, 95, 98, 105, 108, 117, 122, 131, 137, 138, 144, MLC

Santo Tomé y Príncipe **5 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 88, 98, 144, 159

Tailandia **4 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 188

Túnez ***(Párrafo 50)*** **9 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 144, 151, 154, MLC

Uganda ***(Párrafo 50)*** **8 memorias solicitadas**

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 122, 144, 190
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 154

Uzbekistán ***(Párrafo 50)*** **9 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 98, 122, 129, 135, 144, 148, 154

Viet Nam	**5 memorias solicitadas**

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 98, 100, 111, 122, 14

Total general

Se ha solicitado un total de 1 819 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 490 (81,91 por ciento)

Se ha solicitado un total de 94 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 78 (82,98 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados
(memorias recibidas hasta el 11 de junio de 2026)
(artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de solo cinco convenios							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70,2%	1962	78,0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2177	77,4%

De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2009 y marzo 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años							
2019	1788	645	36,1%	1217	68,1%	CIT 2020 aplazada debido a la pandemia de COVID-19	
A la luz del aplazamiento de la 109ª reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respeta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias							
2020	1796	394	21,9%	712	39,6%	768	42,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años							
2021	1865	747	40,0%	1230	65,9%	1383	74,2%
2022	1915	787	41,1%	1334	69,7%	1460	76,2%
2023	2014	923	45,8%	1504	74,7%	1631	81,0%
2024	1836	766	41,7%	1338	72,9%	1836	79,2%
2025	1819	984	54,1%	1340	73,7%	1490	81,9%